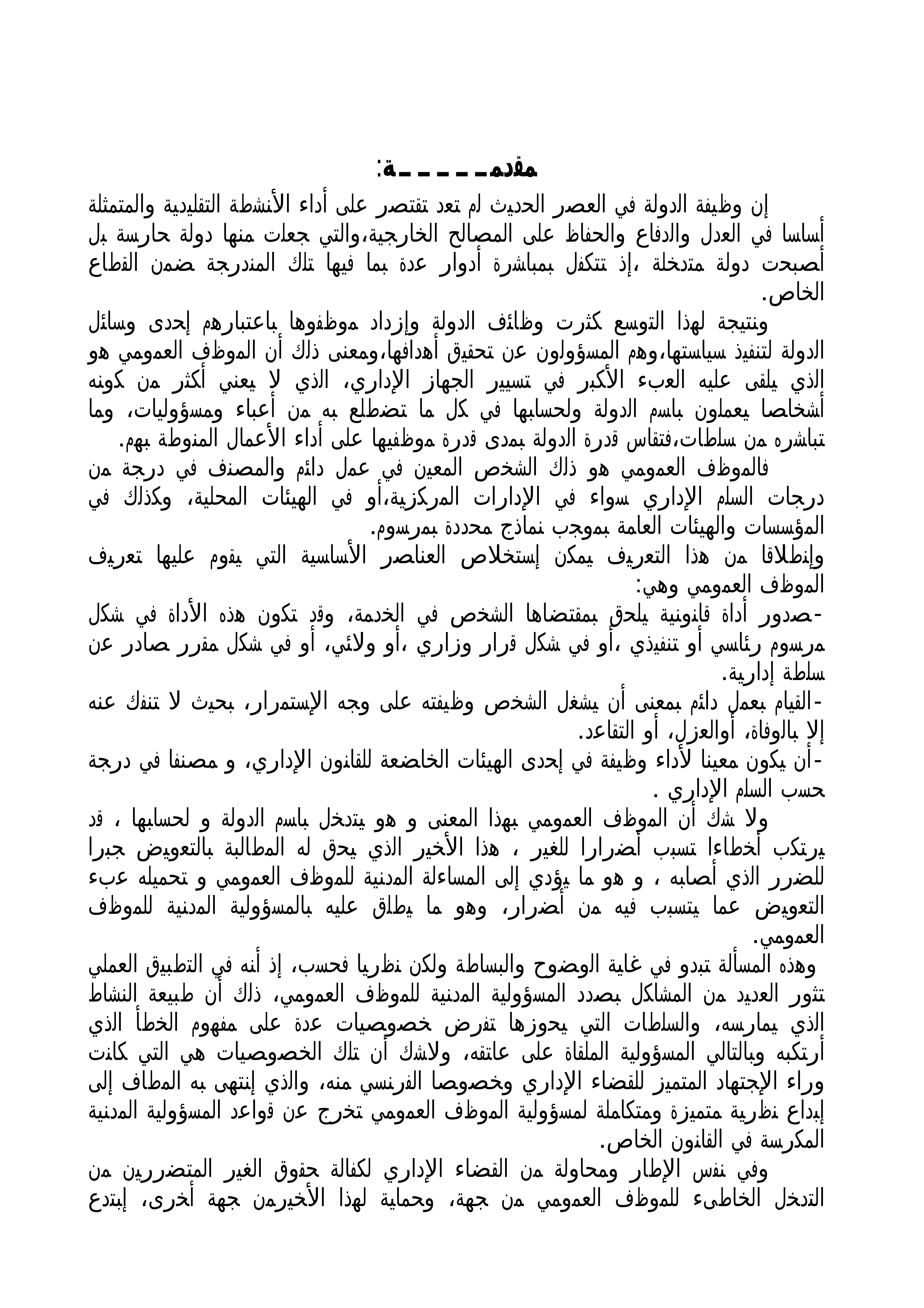


مقدمـ ـ ـ ـ ـة:

إن وظيفة الدولة في العصر الحديث لم تعد تقتصر على أداء الأنشطة التقليدية والمتمثلة أساسا في العدل والدفاع والحفاظ على المصالح الخارجية،والتي جعلت منها دولة حارسة بل أصبحت دولة متدخلة ،إذ تتكفل بمباشرة أدوار عدة بما فيها تلك المندرجة ضمن القطاع الخاص.

ونتيجة لهذا التوسع كثرت وظائف الدولة وإزداد موظفوها باعتبارهم إحدى وسائل الدولة لتنفيذ سياستها،وهم المسؤولون عن تحقيق أهدافها،ومعنى ذلك أن الموظف العمومي هو الذي يلقى عليه العبء الأكبر في تسيير الجهاز الإداري، الذي لا يعني أكثر من كونه أشخاصا يعملون باسم الدولة ولحسابها في كل ما تضطلع به من أعباء ومسؤوليات، وما تباشره من سلطات،فتقاس قدرة الدولة بمدى قدرة موظفيها على أداء الأعمال المنوطة بهم.

فالموظف العمومي هو ذلك الشخص المعين في عمل دائم والمصنف في درجة من درجات السلم الإداري سواء في الإدارات المركزية،أو في الهيئات المحلية، وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة بموجب نماذج محددة بمرسوم.

وإنطلاقا من هذا التعريف يمكن إستخلاص العناصر الأساسية التي يقوم عليها تعريف الموظف العمومي وهي:

-صدور أداة قانونية يلحق بمقتضاها الشخص في الخدمة، وقد تكون هذه الأداة في شكل مرسوم رئاسي أو تنفيذي ،أو في شكل قرار وزاري ،أو ولائي، أو في شكل مقرر صادر عن سلطة إدارية.

-القيام بعمل دائم بمعنى أن يشغل الشخص وظيفته على وجه الإستمرار، بحيث لا تنفك عنه إلا بالوفاة، أوالعزل، أو التقاعد.

-أن يكون معينا لأداء وظيفة في إحدى الهيئات الخاضعة للقانون الإداري، و مصنفا في درجة حسب السلم الإداري .

ولا شك أن الموظف العمومي بهذا المعنى و هو يتدخل باسم الدولة و لحسابها ، قد يرتكب أخطاءا تسبب أضرارا للغير ، هذا الأخير الذي يحق له المطالبة بالتعويض جبرا للضرر الذي أصابه ، و هو ما يؤدي إلى المساءلة المدنية للموظف العمومي و تحميله عبء التعويض عما يتسبب فيه من أضرار، وهو ما يطلق عليه بالمسؤولية المدنية للموظف العمومي.

وهذه المسألة تبدو في غاية الوضوح والبساطة ولكن نظريا فحسب، إذ أنه في التطبيق العملي تثور العديد من المشاكل بصدد المسؤولية المدنية للموظف العمومي، ذلك أن طبيعة النشاط الذي يمارسه، والسلطات التي يحوزها تفرض خصوصيات عدة على مفهوم الخطأ الذي أرتكبه وبالتالي المسؤولية الملقاة على عاتقه، ولاشك أن تلك الخصوصيات هي التي كانت وراء الإجتهاد المتميز للقضاء الإداري وخصوصا الفرنسي منه، والذي إنتهى به المطاف إلى إبداع نظرية متميزة ومتكاملة لمسؤولية الموظف العمومي تخرج عن قواعد المسؤولية المدنية المكرسة في القانون الخاص.

وفي نفس الإطار ومحاولة من القضاء الإداري لكفالة حقوق الغير المتضررين من التدخل الخاطئ للموظف العمومي من جهة، وحماية لهذا الأخيرمن جهة أخرى، إبتدع

القضاء الإداري نظرية أخرى تتعلق بحلول الدولة محل الموظف في المسؤولية المدنية للموظف العمومي الناجمة عن أخطائه، تضاف للنظرية الأولى بما يؤكد قطعا تميز المسؤولية الإدارية عن المسؤولية المدنية التي يعرفها القانون الخاص ويكرس الدور الخلاق للقاضي الإداري.

ويكشف من جهة أخرى أن الأهمية البالغة لهذا الموضوع، والذي يتعلق بمجال من مجالات المسؤولية المدنية للموظف العمومي ليس خاضعا للقواعد العامة للمسؤولية، وليس له قواعد مقننة تتيح للقاضي الرجوع إليها بما يتماشى وضرورة خضوعه للقانون في العمل القضائي، ونتيجة لذلك يبرز هذا الموضوع إحدى مجالات الاجتهاد القضائي، وخصوصا بالنسبة للقاضي الإداري لأنه مطالب بإيجاد الحلول للنزاعات التي لا يمكن إخضاعها لقواعد قانونية محددة، وهو أساس نظرية القضاء كمصدر للقواعد القانونية،والتي تحتاج للدراسة والتفصيل بما يوضحها ويحدد ضوابط التدخل القضائي المنشىء للقانون.

ولاشك أن إحدى مظاهر أهمية هذا الموضوع تتمثل في أن القاضي يستوجب عليه تحديد نوع الخطأ الذي إرتكبه الموظف العمومي أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها أو بمناسبتها، إذ بتحديد نوع الخطأ يتحدد لنا الاختصاص وتترتب بموجبه المسؤولية.

وعلى ذلك فهذه الدراسة تثير إشكالية أساسية تتعلق بالنظام القانوني للمسؤولية المدنية للموظف العمومي من جهة؟، والأسس الكفيلة بحلول الدولة محل الموظف العمومي في المسؤولية الناجمة عن خطئه؟.

وبصيغة أخرى كيف تمت المعالجة التشريعية والقضائية للمسؤولية المدنية للموظف العمومي؟ وكيفية حلول الدولة محل الموظف في هذه المسؤولية؟

وبناء على هذه الإشكالية الأساسية نطرح التساؤلات التالية:

1/ ما المقصود بالمسؤولية المدنية للموظف العمومي؟

2/ ما هو أساس المسؤولية المدنية للموظف العمومي؟

3/ ما هي معايير تمييز المسؤولية المدنية عن غيرها من المسؤوليات؟

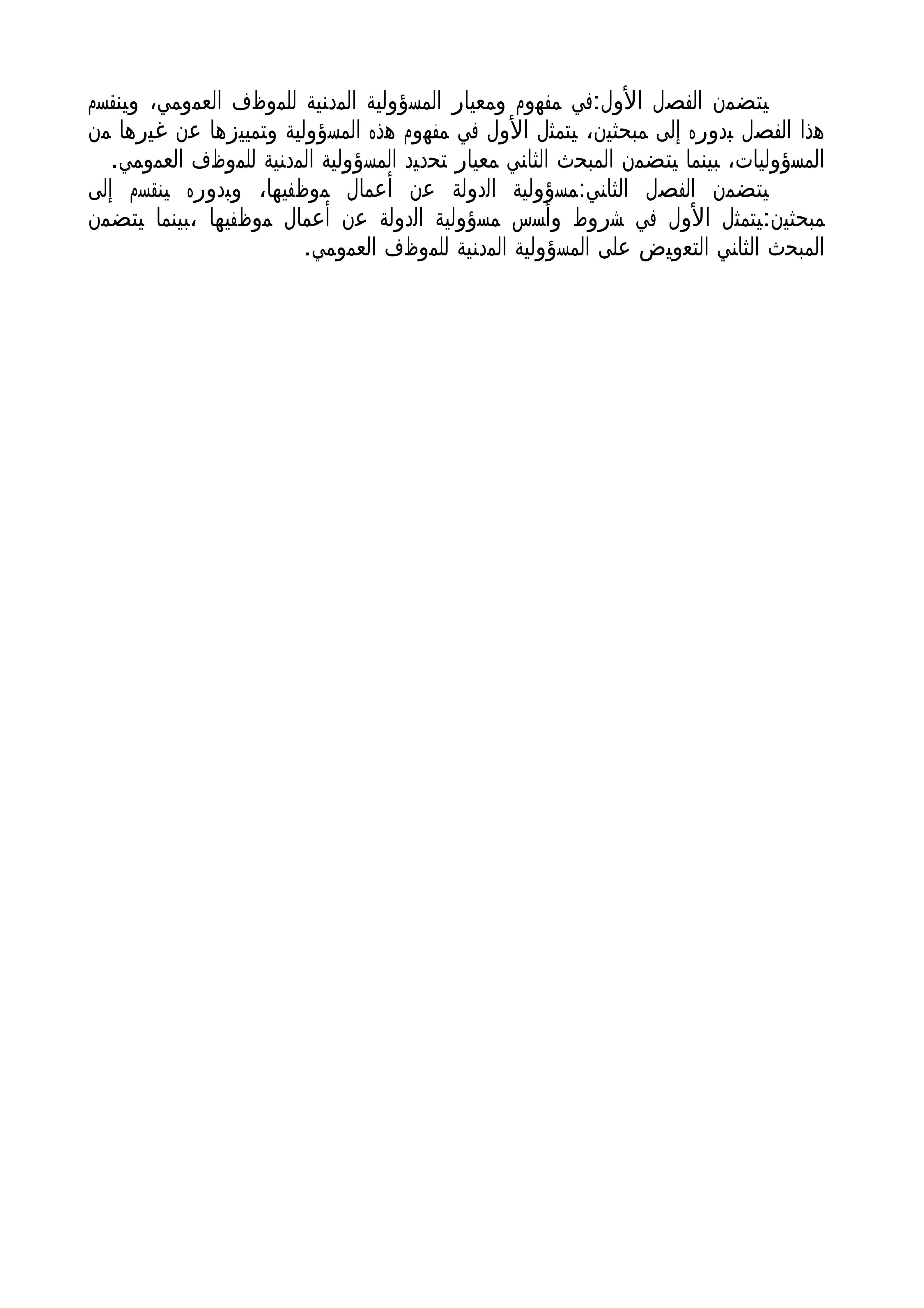
4/ ما هي الجهة القضائية المختصة؟ هل هو القضاء العادي وبذلك نكون أمام مسؤولية مدنية محضة تحكمها قواعد القانون المدني، أم أن القضاء الإداري هو المختص، كون هناك موظف عمومي وإدارة عمومية؟

5/ من يقوم بدفع قيمة التعويض، الموظف العمومي، أم الدولة؟

وقد إعتمدت في دراستي لهذا الموضوع منهجية مزدوجة تقوم على التحليل والمقارنة:

ويكمن الأول: في تحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية الإدارية من أجل إستخلاص الأفكار القانونية الكفيلة بالإجابة عن التساؤلات المطروحة، وبالتالي الكشف عن موقف المشرع من جهة ودور القاضي من جهة أخرى في تكريس نظرية متميزة لمسؤولية الموظف العمومي.

ويكمن الثاني: في المقارنة بين ما عليه الوضع في التشريعات والقضاء المقارن، وخصوصا الفرنسي منه لريادته في هذا المجال من جهة، ولتشابه المعطيات القانونية والواقعية بين القضاء الجزائري والقضاء الفرنسي، واعتمادا على كل ذلك إعتمدت تقسيم الموضوع إلى فصلين.



يتضمن الفصل الأول:في مفهوم ومعيار المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وينقسم هذا الفصل بدوره إلى مبحثين، يتمثل الأول في مفهوم هذه المسؤولية وتمييزها عن غيرها من المسؤوليات، بينما يتضمن المبحث الثاني معيار تحديد المسؤولية المدنية للموظف العمومي.

يتضمن الفصل الثاني:مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها، وبدوره ينقسم إلى مبحثين:يتمثل الأول في شروط وأسس مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها ،بينما يتضمن المبحث الثاني التعويض على المسؤولية المدنية للموظف العمومي.

الفصل الأول:

مفهوم ومعايير المسؤولية المدنية للموظف العمومي:

إن المسؤولية المدنية للموظف العمومي أهمية كبيرة في مجال القانون الإداري لأنها تعطي للباحث أحدى السبل التي بواسطتها يمكنه التعرف على درجة القرابة، أو درجة التنافر،أو التباعد بين القانون الإداري والقانون المدني، ولذلك لا بد أن نحدد مفهوما خاصا بالمسؤولية المدنية للموظف العمومي، إذ تعددت المفاهيم بالنسبة للمسؤولية المدنية حيث تنقسم المسؤولية وتتنوع باختلاف النظام القانوني الذي ينظمها، كما تعددت المعايير التي تحدد المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وذلك مند القدم إلى يومنا هذا، وهذا ما يستدعي منا التطرق للمسؤولية المدنية للموظف العمومي في مبحثين:

المبحث الأول: نتطرق فيه إلى مفهوم المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وتمييزها عن غيرها من المسؤوليات من حيث التعريف والتفرقة بينها وبين المسؤوليات الأخرى، وكذلك الأسس القانونية التي تحدد بها مثل هذه المسؤولية وخاصة في التشريع الجزائري.

أما المبحث الثاني: نتطرق فيه إلى معايير المسؤولية المدنية للموظف العمومي وذلك بالتطرق إلى معيار الخطأ الشخصي كونه هو الذي يحدد مسؤولية الموظف العمومي وقد قمت بالتمييز بينه وبين الخطأ المرفقي.

المبحث الأول:

مفهوم المسؤولية المدنية للموظف العمومي وتمييزها من غيرها من المسؤوليات:

إن تحديد مفهوما خاصا بالمسؤولية المدنية للموظف العمومي يعتمد على التعاريف المختلفة التي تناولت هذا المفهوم، وكذلك الأساس القانوني الذي تقام عليه هذه المسؤولية، وعليه سوف نتناول في هذا المبحث مفهوم المسؤولية المدنية للموظف العمومي وذلك بتعريفها وتحديد الأساس القانوني لهذه المسؤولية وهذا في المطلب الأول، ثم نتطرق في المطلب الثاني إلى تمييز هذه المسؤولية عن غيرها من المسؤوليات الأخرى.

المطلب الأول:

مفهوم المسؤولية المدنية للموظف العمومي:

يتحدد مفهوم المسؤولية المدنية للموظف العمومي بواسطة عملية تعريفها، وبذلك سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وكذا ذكر أسسها القانونية.

الفرع الأول:

تعريف المسؤولية المدنية للموظف العمومي:

لتعريف المسؤولية المدنية للموظف العمومي يتطلب الأمر تحديد معنى المسؤولية القانونية بصورة عامة، ثم بعد ذلك تحديد معنى المسؤولية المدنية للموظف العمومي بصورة خاصة.

أولا: المسؤولية بشكل عام:

تعرف بأنها حالة الشخص الذي ارتكب أمرا يستوجب المؤاخذة عليه[1].

ثانيـا: المسؤولية لغة واصطلاحا:

1- المسؤولية لغة:يقصد بها أي شخص يأتي بعمل أو تصرف يكون مسؤولا عن نتائجه[2] ". أوهي حالة المؤاخذة أو تحمل التبعة " [3].

2- المسؤولية اصطلاحا:

وهي تلك التقنية القانونية التي تتكون أساسا من تداخل إرادي ينقل بمقتضاه عبء الضرر الذي وقع على شخص مباشرة بتأثير قوانين الطبيعة، أوالبيولوجيا، أو القوانين الاجتماعية إلى شخص آخر ينظر إليه على أنه هو الشخص الذي يتحمل هذا العبء".

ثالثـا: المسؤولية المدنية للموظف العمومي:

المسؤولية المدنية للموظف باعتبارها مسؤولية قانونية وهي تلك المسؤولية التي تنجم عن الأعمال الضارة من طرف الموظف العمومي، أو هي الحالة القانونية التي يلتزم فيها الموظف العمومي بدفع التعويض عن الضرر أو الأضرار التي سببها للغير بفعل أعماله الضارة وذلك على أساس الخطأ الشخصي الذي ارتكبه.

---

[1] - سليمان مرقص: الوافي في شرح القانون المدني الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر، 1988 – ص 01 .
[2] - لعشب محفوظ: المسؤولية في القانون الإداري ديوان المطبوعات الجزائرية – الجزائر، 1994 – ص 07.
[3] - د/ عوابدى عمار، نظرية المسؤولية الإدارية- ديوان المطبوعات الجامعة – الطبعة الثانية عام 2004-ص 11..

الفرع الثاني:
الأساس القانوني للمسؤولية المدنية للموظف العمومي:

يجمع الفقه القانوني على أن المسؤولية المدنية للموظف العمومي لا يمكن أن تقوم أو تتولد عنها الآثار إلا إذا تم تأسيسها على فكرة الخطأ، لذلك أصبح علينا لزاما أن نبحث عن مدلول الخطأ لبيان طبيعة الخطأ الذي تؤسس عليه المسؤولية المدنية للموظف العمومي.

أولا: تعريف الخطأ:

إختلفت التعريفات التي حاولت تحديد مدلول الخطأ الذي تؤسس عليه هذه المسؤولية، فقد عرفه الأستاذ **فيري بلانيول**: " بأنه إخلال بالتزام سابق" [4].

وقد عرفه **روبير** قائلا " هو إخلال بموجب سابق يرجع بمصدره إلى القانون، أو العقد، أو المبادئ العامة للأخلاق أو القانون" .

- إن دراسة تعريف روبير للخطأ نلاحظ إنه إعتمد على تعريف بلانيول السابق غير أنه حاول الابتعاد عن نقاط الضعف التي وقع فيها بلانيول.

- حيث أنه حدد الإخلال بالإلتزام على أنه محدد بالقانون، ولو كان قد توقف عند ذلك لكان تعريفه أكثر إصابة في تحديد مفهوم الخطأ في حدود معينة قد ذكرها القانون، ولكن روبير أراد أن يضيف إلى ما سبق جملة الإخلال بالمبادئ العامة للأخلاق والقواعد العامة للقانون مما جعل تعريفه معرض للإنتقادات، والتي تمثلت في الخلط بين القواعد العامة للقانون والقواعد العامة للأخلاق [5].

أما في المجال التشريعي فإن معظم التشريعات لم تعطي مدلولا محددا للخطأ بل إكتفت بصياغة عامة تؤسس عليها المسؤولية المدنية، فمثلا نجد في القانون المدني الفرنسي إنه ينص في مادته 1382 على أنه " كل فعل للإنسان سبب ضررا للغير يرتب مسؤولية من أحدث ضرر بخطئه".

ونجد كذلك المشرع الجزائري في المادة 124 قد نص على الخطأ و ذلك بقوله: «كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، و يسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض ».

وإذا كان هذا هو المدلول العام للخطأ فالتساؤل الذي يطرح هنا هو حول ما إذا كان يمكن تطبيق هذا المدلول على أخطاء الموظف العمومي في المؤسسات العمومية، أم أن خطأ الموظف العمومي في المؤسسات العمومية يتميز على المدلول العام للخطأ المدني الذي تعرضه وتحدثه التشريعات المدنية؟.

للإجابة عن هذا السؤال وجب علينا الرجوع إلى القضاء إذ نجد أن المحكمة العليا الغرفة الإدارية قد استندت إلى المادة 124 من القانون المدني في مسؤولية المستشفى إذ أنها في قرارها الصادر في: 1991/01/13 قضية المركز الاستشفائي الجامعي ضد فريق ك ومن معهم (المجلة القضائية العدد 96/2 ص 127)، والـذي جـاء فـي أحدى حيثياتـه(حيث أن

---

[4]- محمود عبد القادر علي الحاج: مسؤولية المنتج والموزع، دار النهضة العربية- القاهرة – مصر1982- ص 84.
[5]- محمود جلال حمزة: العمل الغير مشروع باعتباره مصدر للالتزام ، ديوان المطبوعات الجامعة الجزائر- 1986- ص 66 .

المسؤولية المترتبة على المستشفى هي تعويض الضحية طبقا للمادة 124 من القانون المدني كما جاء في القرار المستأنف مادام يوجد تهاون وتقصير من طرف عمال المستشفىإنجر عنه وفاة الضحية لذا فاستبعاد هذه المادة في غير محلها).

ولكن أنتقد هذا القرار من طرف الأستاذ رشيد خلوفي على أساس ما هو الداعي إلى عدم الإستناد للقواعد الخاصة لمسؤولية المستشفى الناتجة عن طبيعة النشاطات المختلفة والمواكبة للتطورات العلمية المستمرة [6].

وعليه وفي إطار المسؤولية المدنية للموظف العمومي فإن الموظف العمومي يكون مسؤولا عندما يرتكب خطأ يسبب به أضرار للغير، على أن يكون هذا الخطأ شخصيا لا مرفقيا، فإن كان مرفقيا فلا يسأل عليه بل الإدارة هي التي تكون مسؤولة وتلزم بالتعويض عن الأضرار التي ألحقت بالغير، وبالتالي فمسؤولية الموظف تكون دائما مبنية على أساس الخطأ.

وفي رأينا بأن مدلول الخطأ المدني في التشريعات يتطابق مع مدلول الخطأ في المسؤولية المدنية للموظف العمومي، إذ بالرجوع إلى مدلول الخطأ في القواعد العامة في التشريعات المدنية والذي يعرف بأنه إخلال بإلتزام سابق فإنه ينطبق أيضا على مدلول الخطأ للموظف العمومي، زد على ذلك ونحن في بحثنا هذا نتكلم على المسؤولية المدنية للموظف العمومي الذي يجعلنا نرجع إلى القواعد العامة للمسؤولية المدنية، وأن مدلول الخطأ هو واحد سواء كان للموظف أو غير الموظف، ولكن يجب علينا أن نفرق بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، فالأول تترتب عليه مسؤولية الموظف العمومي وهو من يلزم بالتعويض، أما الثاني فإن الإدارة هي التي تكون مسؤولة عن الأضرار التي أصابت الغير من جراء أخطاء موظفيها وهي من تلزم بالتعويض.

<u>ثانيا: المسؤولية المدنية للموظف العمومي هل هي عقدية أم تقصيرية:</u>

المسؤولية بشكل عام هي إلزام المدين بتعويض الضرر الذي ترتب على إخلاله بإلتزام يقع عليه[7]، فإذا كان مصدر الالتزام الذي أخل به هو العقد كانت المسؤولية عقدية، أما إذا كان الإلتزام مصدره العمل الغير المشروع كانت المسؤولية تقصيرية.

والإشكال الذي يطرح هنا هل المسؤولية المدنية للموظف العمومي مسؤولية عقدية أم تقصيرية؟.

بالرجوع إلى التشريع والقضاء الجزائري نجده قد عرف المسؤولية العقدية بأنها جزاء الإخلال بإلتزام عقدي، أما المسؤولية التقصيرية فقد عرفها المشرع الجزائري بأنها جزاء الإنحراف عن تصرف سلوك الرجل العادي وليس له رابطة بالعلاقة العقدية.

وبما أن الموظف العمومي في طريقة تعيينه وعلاقته مع الإدارة العمومية تربطه معها علاقة تنظيمية لائحية قانونية وليس عقدية، حيث أن السلطة والإدارة العامة هي صاحبة الإختصاص في إصدار قرار التعيين حسب اللوائح والقوانين التي وضعت مسبقا، كما أن الموظف العمومي في حالة قيامه بخطأ أثناء وبمناسبة عمله لا يتعرض إلا لعقوبة تأديبية من قبل الإدارة عن طريق اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذه العقوبة تتكون من عدة درجات حددها القانون مسبقا وبالتالي فإن المشرع الجزائري لم يحدد العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة

---

[6]- الأستاذ رشيد خلوفي- قانون المسؤولية الإدارية-، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2001، ص 74.

[7]- عمر بوجاري : مسؤولية مجلس الإدراة في المؤسسة العامة، رسالة ما جيستير في الإدراة والمالية العامة الجزائر- ص 154.

إلا على أساس تنظيمي لائحي[8]، وهذا ما يجعل الإدارة في مركز ممتاز تجاه الموظف العمومي.

أما علاقة الموظف العمومي بالجمهور تحددها اللوائح والقوانين أيضا، حيث أنه يجب على الموظف العمومي أن يلتزم بالصالح العام ويتحمل أعباء الوظيفة العامة والتي تتمثل في تقديم خدمات للجمهور من أجل إشباع حاجاته من خلال موظفيها العموميين، وحيث أن ارتكابهم لأخطاء أثناء قيامهم بعملهم الوظيفي أو بمناسبته تقام مسؤولية الإدارة القانونية، ولكن في حالة حدوث ضرر للغير نتيجة هذا الخطأ فتقام المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وبما أنه لا توجد علاقة تعاقدية بين المضرور والموظف العمومي هذا الأخير الذي يخضع للوائح والقوانين الداخلية فقط في الوظيفة العامة، وبذلك فلا تقام المسؤولية العقدية للموظف العمومي بل تقام المسؤولية التقصيرية، ومنه يكون مسؤولا مدنيا أمام من تعرض إلى ضرر من الجمهور نتيجة خطئه الشخصي سواء كان هذا الخطأ متوقع أو غير متوقع، وهذه هي صفات المسؤولية التقصيرية.

<u>المطلب الثاني:</u>

<u>تمييز المسؤولية المدنية للموظف العمومي عن غيرها من المسؤوليات</u>:

إلى جانب المسؤولية المدنية التي يتعرض لها الموظف العمومي عند ارتكاب خطأ مدني يسبب ضرر للآخرين، توجد هناك مسؤوليات أخرى تقع على عاتقه شخصيا أثناء تأدية عمله الوظيفي، أو إذا ما باشر عملا أو نشاطا خارج عن مجال نشاطه الوظيفي، وهذه المسؤوليات مثل المسؤولية الجنائية، والمسؤولية التأديبية، والمسؤولية الإدارية، ولذلك ارتأينا ضرورة التمييز بين هذه المسؤوليات من جهة والمسؤولية المدنية من جهة أخرى.

<u>* الفرع الأول:</u>

<u>التمييز بين المسؤولية المدنية للموظف العمومي والمسؤولية الجنائية:</u>

إن التمييز بين هاتين المسؤوليتين يستوجب علينا أولا التطرق إلى المسؤوليتين من خلال تعريفهما، ثم البحث عن الذي يميزهما عن بعضهما البعض.

<u>التعريـ ـ ـ ـ ف:</u>

تعرف المسؤولية الجنائية على أنها المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل، أو الامتناع عن القيام به، وأن كلا التصرفين مجرم قانونا مما يستلزم توقيع العقوبة الجزائية عليه، وتعرف أيضا على أنها الجزاء على فعل موجه ضد المجتمع[9].

أما المسؤولية المدنية فتعرف بأنها الفعل الضار الذي يصيب الفرد، ويترتب على ذلك الفارق عدة نتائج تميز بينهما وهـ ـي:

<u>أولا: من حيث الأساس القانوني:</u>

المسؤولية الجنائية مؤسسة عن الفعل الضار "الخطأ الجنائي" الذي يصيب المجتمع ويظهر بالجريمة الجنائية، أما المسؤولية المدنية للموظف العمومي فأساسها الفعل الضار الذي ارتكبه الموظف بخطئه "الخطأ المدني" الذي يصيب الأشخاص العاديين والذي يظهر من إخلال الموظف العمومي بالتزام تعهد به مسبقا، أي أثناء قبوله الوظيفة العامة.

---

[8]- المادة 06 من المرسوم التنفيذي 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة.

[9]- رضا فرج ، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر1972، ص 439 .

ثانيـــا: من حيث الموضوع والجزاء:

المسؤولية المدنية موضوعها هو المطالبة بالتعويض نتيجة ضرر يقع من الموظف أو المسؤول بالالتزام أي المسؤول عن وقوع الضرر، ومن ذلك هو إلزام المسؤول عـن الضرر " الموظف العمومي" بتعويض الشخص المضرور والذي له الحق وحده بالمطالبة بالتعويض،ويجوز للمضرور الصلح أو التنازل عن دعوى التعويض.

أما المسؤولية الجزائية فجزاؤها توقيع عقوبة مقررة مسبقا في قانون العقوبات على المجرم الذي يخل بأحد واجباته تجاه المجتمع، وأن النيابة العامة هي التي تطالب بتسليطها باعتبارها ممثلة عن المجتمع ونائبة عنه[10]، وأن الصلح أو التنازل لا يجوز في مثل هذه الجرائم لأنها تمس بالمجتمع ككل ويصبح الحق في العقوبة حق عام يعود للمجتمع.

إن نطاق المسؤولية الجنائية محدد حصرا بأفعال مجرمة بنص القانون طبقا للقاعدة العامة القائلة في القانون الجنائي "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" المادة 01 ق.ع.ج. ومن ثم فإن قيام المسؤولية لا يتم إلا ضمن الحالات التي قننت ونص عليها القانون من حيث التجريم والعقوبة.

أما بالنسبة للمسؤولية المدنية فهي ليست محددة حصرا على أفعال مجرمة بعينها بل تنشأ هذه المسؤولية عند إصابة شخص معين بضرر، وأن نتيجتها هي إلزام الموظف العمومي المسؤول عن الضرر بالتعويض أو إرجاع الحالة إلى ما كانت عليه قبل الضرر، ولذلك فإن التعويض أساسه الضرر وليس الفعل الضار والقاضي هو الذي يقرر التعويض وليس القانون، وإن هذا التعويض يخضع للقاعدة المدنية العامة المقررة بالقانون المدني والتي تقول «كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، و يسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض » .

و ذلك حسب المادة 124 من القانون المدني.

رابعـــــا: من حيث التقادم:

إن المسؤولية المدنية مرتبطة بالمسؤولية الجنائية من حيث التقادم فما دامت المسؤولية الجنائية قائمة فإن المسؤولية المدنية للموظف العمومي لا تتقادم، والعكس غير صحيح إذا ما تقادمت المسؤولية الجزائية (المادة 07-08-09 ق.إ.ج) فلا يمكن أن تعود من جديد إلى الوجود حيثما أن الدعوى المدنية مازالت لم تتقادم، وقد تحدثت عليها المادة 10 ق.إ.ج عن تقادم الدعوى المدنية وفق أحكام القانون المدني.

*** الفرع الثانــي:**

التمييز بين المسؤولية المدنية للموظف العمومي والمسؤولية الإدارية:

سنتطرق إلى التمييز بين المسؤوليتين من خلال النقاط التالية:

أولا: من حيث صاحب المسؤولية:

بما أن المسؤولية الإدارية هي مسؤولية الدولة، إذن فهي تكريس لمسؤولية الدولة الممثلة بمرافقها العامة أمام القضاء على حساب مسؤولية الموظف العمومي.

أما المسؤولية المدنية للموظف العمومي فهي تكريس لمسؤولية هذا الموظف أمام القضاء عن أفعاله الضارة.

---

[10]- المادة الأولى من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

ثانيـا: من حيث القانون المطبق:
مسؤولية الإدارة هي مسؤولية الدولة فلا بد أن تخضع لقانون خاص ومرن ومتغير حسب المرفق العام الذي يتطور ويتغير بسرعة، ولا بد للقانون الذي يرافقه أن يسايره في ذلك التغير والتطور.
أما المسؤولية المدنية للموظف العمومي فالقانون المطبق عليه هو القانون المدني.
ثالثـا: من حيث القضاء المختص:
إن القضاء الإداري هو القضاء المختص لما يهم المسؤولية الإدارية أما بالنسبة للمسؤولية المدنية فهي تخضع للقضاء المدني.
رابعـا: من حيث الأساس القانوني: إن الأساس الذي تقام عليه المسؤولية الإدارية هو الخطأ المرفقي، أما الأساس القانوني الذي تقام عليه المسؤولية المدنية للموظف العمومي هو الخطأ الشخصي.
*** الفرع الثالث:**
التمييز بين المسؤولية المدنية للموظف العمومي والمسؤولية التأديبية:
إن المسؤولية التأديبية بشكل عام هي إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا أو إتيانه عمل من الأعمال المحرمة عليه.
وإن هدف الجزاء من هذه المسؤولية التأديبية هي تقويم الموظف المخطئ وفصل من لا أمل في تقويمه، والتنبؤ إلى ما قد يحدث من مخالفات تأديبية في المستقبل، فالهدف الأساسي للعقوبة التأديبية هو الوقاية[11]، ومعنى ذلك أن كل موظف يخرج على مقتضى الواجب على أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبيا، وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية والجزائية ضده عند الاقتضاء.
أما المسؤولية المدنية للموظف العمومي فهدفها جبر الضرر من الفعل الضار، وعليه سنتطرق إلى التمييز بين المسؤوليتين من خلال النقاط التالية.
أولا: من حيث الموضوع:
إن المسؤولية التأديبية هدفها هو ردع الموظف العمومي المرتكب للخطأ التأديبي، ومنعه من مواصلة الخطأ عن طريق العقوبة التأديبية، أما المسؤولية المدنية فموضوعها التعويض لجبر الضرر الناشئ عن العمل الضار للموظف العمومي.
ثانيـ ـا: من حيث الاختصاص:
إن السلطة الرئاسية لها دور هام في تأثيم سلوك الموظف العمومي وتصرفه، وهي تملك الحق في تحريك الدعوى التأديبية وتقدير مدى الاعتداء على النظام الوظيفي الحاصل من التصرف المنسوب للموظف العمومي والمدان على إثره، وكذلك هي صاحبة الاختصاص في إنزال العقوبة التأديبية مع اللجنة المتساوية الأعضاء كجهة استشارية في العقوبة من الدرجة الثانية ويشترط المشرع موافقتها في العقوبة من الدرجة الثالثة، وعليه فهي تعتبر مجلس تأديبي في هذه العقوبة.
أما المسؤولية المدنية للموظف العمومي فجهة الاختصاص هي القضاء العادي، لذلك فهي أوسع نطاق من المسؤولية التأديبية من حيث السلطة الموقعة للعقوبة، وكذلك الأفراد الذين هم مصدر هذه المسؤولية.
ثالثـ ـا: من حيث الأساس القانوني:

---
[11]- كمال رحماوى، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة الجزائر، 2004 – ص88.

الأساس القانوني للمسؤولية المدنية هو الخطأ المدني، أما بالنسبة للمسؤولية التأديبية فهو الخطأ التأديبي للموظف العمومي المتمثل بالإخلال بواجباته الوظيفية مما يؤدي إلى عرقلة السير الحسن للمرافق العامة.

رابعـا: من حيث الجزاء والتقادم:

إن المشرع حدد ثلاث عقوبات في مجال الخطأ التأديبي (الدرجة الأولى، والثانية، والثالثة) وإن هذه العقوبات تتناسب مع الخطأ المرتكب وإن السلطة التي تقوم بتقدير درجة الخطأ هي السلطة الرئاسية والتي هي كذلك صاحبه الولاية في التعيين بمشاركة اللجنة متساوية الأعضاء، علما أن هذه الأخطاء غير مقننة مثلها مثل الأخطاء في المسؤولية المدنية، كما أن الجزاء في المسؤولية المدنية هو التعويض عن الضرر.

أما بالنسبة للتقادم في هذه المسؤولية فقد حددها المشرع في نص المادة 46 من المرسوم رقم: 302/82 وهي تنص على ما يلي: " لا يمكن أن تسلط العقوبة التأديبية على العامل بعد مرور أكثر من 03 أشهر على معاينة الخطأ المرتكب".

أما المسؤولية المدنية للموظف العمومي فإن الدعوى فيها تتقادم بمضي 15 سنة حسب نص المادة 133 من القانون المدني إذ تنص على أنه "تسقط دعوى التعويض بانقضاء 15 سنة من يوم وقوع الفعل الضار".

المبحث الثاني:

معيار تحديد المسؤولية المدنية للموظف العمومي:

نحن نعلم أن المسؤولية تقوم على أساس أركان ثلاثة، الخطأ، والضرر والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر، وإذا كان الخطأ في المسؤولية القانونية بصفة عامة والمسؤولية المدنية للموظف العمومي بصفة خاصة هو الأساس القانوني والأصيل الذي يفسر مسؤولية الموظف العمومي عن أعماله القانونية والمادية الذي يؤديها والتي سببت أضرار للغير، حيث أن الإدارة لا تخطأ إلا بخطأ العاملين فيها من الموظفين العموميين، ولذلك فالخطأ الذي يرتكب من الموظف العمومي إما أن يكون شخصيا يرتب المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وإما أن يكون خطأ مرفقيا تسأل عنه الإدارة لا الموظف.

ومن هنا تطرح مشكلة تحديد نوع الخطأ المسبب ضرر للغير من قبل الموظف العمومي والشخص المسؤول عنه، هل هو الخطأ الشخصي المنشأ للمسؤولية المدنية للموظف العمومي أم الخطأ المرفقي المنشأ للمسؤولية الإدارية للسلطة الإدارية؟.

إلا أنه وباعتبار الخطأ المرفقي لا يشكل معيار للمسؤولية المدنية للموظف العمومي فإننا لم نتطرق له في معيار المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وإنما تطرقنا له أثناء التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، وذلك لتحديد نوع الخطأ هل هو شخصي أو مرفقي، وأبقينا في بحثنا هذا على معيار الخطأ الشخصي كونه يمثل الأساس القانوني للمسؤولية المدنية للموظف العمومي، إذ يتحمل الموظف من جرائه عبء التعويض تجاه الغير.

وعليه سنقوم بدراسة معيار الخطأ الشخصي في المطلب الأول وذلك بتعريفه من خلال التعريف الفقهي والقضائي له مع ذكر بعض التكييفات القانونية الأخرى لهذا الخطأ.

أما في المطلب الثاني فقد تطرقت إلى التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي.

المطلب الأول:

الخطأ الشخصي كمعيار للمسؤولية المدنية للموظف العمومي:

لقد تطرق الفقه والقضاء واجتهد لوضع تعريف للخطأ الشخصي، ولذلك تعددت المحاولات الفقهية والقضائية وكثرت على أساسها المعايير التي تحدد الخطأ الشخصي.

الفرع الأول:

مفهوم الخطأ الشخصي:

إذا صدر من أحد الموظفين العموميين خطأ شخصي، وسبب ضرر للغير فإنه يتم ملاحقة هذا الموظف أمام القضاء العادي لجبر الضرر الذي تسبب فيه، وإن المضرور يطلب التعويض ضمن قواعد القانون المدني.

ومن هنا تظهر أهمية التكييف بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، لأنه إذا كان الخطأ شخصي فإنه سيرتب المسؤولية المدنية للموظف العمومي أمام القضاء العادي، أما إذا كان الخطأ مرفقيا فإنه سيرتب مسؤولية الإدارة أمام القضاء الإداري، ولذلك يجب معرفة الخطأ الشخصي من خلال تعريفه في الفقه والقضاء.

أولا: التعريف الفقهي للخطأ الشخصي:

عرف الفقيه " **لافريير" La Ferrière** الخطأ الشخصي بأنه التصرف الذي تمليه نية سيئة فيحركه الضعف والكراهية أو الضغينة، مثل هذا التصرف لا يمت للإدارة بصلة، ولا تختص المحاكم الإدراية بنظره فهو عمل شخصي يسأل عنه الموظف أمام المحاكم العادية.

وقد عرفه عمار عوابدي: "هوذلك الخطأ الذي يقترفه ويرتكبه الموظف العمومي إخلالا بالإلتزامات والواجبات القانونية، يقررها إما القانون المدني فيكون الخطأ الشخصي للموظف العمومي خطأ مدنيا يرتب ويقيم مسؤوليته الشخصية[12] "

أما الفقيه هوريو "Horio" فقد عرف الخطأ الشخصي بمعيار الخطأ المنفصل ويتحقق ذلك إذا إنفصل عمل الموظف عن المرفق، فإذا قصد الموظف تحقيق نية سيئة ورغبة خاصة به فإنه يأتي عملا شخصيا، كما يسأل الموظف إذا خرج عن تقاليد الوظيفة.

أما الفقيه دوجي" Duguit " فقد عرف الخطأ الشخصي باعتماده على عنصر الهدف، وعلى ذلك يرى أن الخطأ الشخصي يكمن في البحث عن الهدف المبتغى من الموظف وليس جسامة الخطأ، إذ يذهب إلى أن الموظف إذا ارتكب خطأ جسيما وكان هدفه من ذلك سليما طبقا لقصد المشرع فإنه لا يرتكب خطأ شخصيا.

كما عرف الأستاذ فالين"Valigne" وإعتمد على العلاقة بين الخطأ والمرفق، بمعنى أنه يجب البحث عما إذا كان الخطأ منفصلا أو غير منفصلا عن الوظيفة، ويكون الخطأ منفصلا إذا أرتكب خارج الوظيفة.

أما الأستاذ جيز"Jez" فقد إعتمد على معيار الخطأ الجسيم في تعريفه للخطأ الشخصي وذلك بقوله يعتبر الموظف مرتكبا لخطأ شخصيا، كلما كان الخطأ جسيم يصل إلى إرتكاب جريمة تقع تحت طائفة قانون العقوبات[13] .

- أما شابي "Chabi" يقول بأنه لا يوجد تعريفا أو مفهوما خاصا بالخطأ الشخصي ولكن توجد هناك عدة أخطاء شخصية يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أصناف:

- ✓ الصنف الأول: يتكون من الخطأ الشخصي المرتكب أثناء الوظيفة.
- ✓ الصنف الثاني: يتكون من الخطأ الشخصي المرتكب خارج الوظيفة ولكن له علاقة بها.
- ✓ الصنف الثالث: يتكون من الخطأ الشخصي الذي ليس له أي علاقة مع الوظيفة[14].

ثانيـا: التعريف القضائي للخطأ الشخصي:

لقد إستند القضاء في تعريفه للخطأ الشخصي على عدة معايير وهي كالتالي:

أولا: الخطأ الشخصي المرتكب خارج الوظيفة ومنبت الصلة بالمرفق العمومي:

إعتبر القضاء الخطأ الذي يرتكبه الموظف خطأ شخصيا إذا كان الخطأ المرتكب والمنسوب إلى الموظف لا علاقة له بعمله الوظيفي، كأن يرتكبه خارج وظيفته وفي حياته الخاصة كما لو خرج موظف ليتنزه بسيارته الخاصة، فأصاب أحد المارة بضرر، أو يكون الفعل الضار للموظف العمومي أثناء عمله إلا أنه منبت الصلة بواجبات الوظيفة، مثل: الشرطي الذي يقبض على أحد الأشخاص ويضعه في أحد أقسام الشرطة ويعتدي عليه بالضرب من دون أي مبرر ولا مقاومة مثل هذه الأخطاء في نظر مجلس الدولة الفرنسي تعتبر أخطاء شخصية للموظف العمومي[15] .

ثانيـ ـا الخطأ العمدي:

يعد الخطأ شخصيا إذا قصد الموظف المخطئ من ورائه أغراض ومقاصد غير أغراض ومقاصد المصلحة العامة، وهنا القاضي على أن يبحث عن سوء نية صاحب الخطأ

---

[12]- الدكتور عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدراية مرجع سابق ص 119.
[13]- عماد عوايدي : المرجع نفسه، ص 139.
[14]- الأستاذ رشيد خلوفي، مرجع سابق، ص 11.
[15]- د/ عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدراية، مرجع 140.

وهو النشاط المنسوب للموظف العمومي، ولكن المشكلة تثار عندما تكون النية غير ظاهرة وخفية، فيصبح ليس من السهل التعرف عليها، وهنا يجب على القاضي أن يستعمل معيار الفرض للوصول إلى نية الموظف العمومي من ذلك النشاط، ومن أمثلة الخطأ العمدي كما لو أرتكب الموظف العمومي عمدا بنية الانتقام من خصمه أو مجاملة أو محاباة لصديق أو قريب له،أي يتصرف على حد تعبير لا فريير " كإنسان بضعفه وأهوائه وعدم تبصره"[16].
ويمكن ذكر مثال في القضاء الفرنسي، حيث قام أحد الأعوان بإفتعال ملاحقات جزائية ضد أحد أشخاص دون سبب سوى تعمده لإيذائه، هذا الخطأ يعتبر خطأ شخصيا حسب رأي محكمة التنازع الفرنسية الصادر في 14 ديسمبر1959[17].

ثالثـا الخطأ الجسيم:

عرف القضاء الخطأ الشخصي كما يلـ ـ ـي:
هو ذلك الخطأ الذي يأتيه الموظف العمومي والذي يمتاز بصفتين الأولى: سوء نية مرتكبه مثل هذا الخطأ يعتبر شخصيا، ومثال ذلك كأن يطلب أحد الجنود إدخاله إلى المستشفى إلا أن الطبيب العسكري يرفض ذلك رغم تدهور صحة ذلك الجندي فيموت، فيعتبر خطأ الطبيب خطأ جسيما يلزم مسؤوليته.
وقد عرف مجلس الدولة الفرنسي الخطأ الشخصي حيث يقول: " الخطأ الشخصي فبه ينسب الخطأ الذي نتج عنه الضرر إلى الموظف نفسه وتقع المسؤولية على عاتقه شخصيا، فيدفع التعويض من ماله الخاص، وتكون المحاكم العادية هي صاحبة الإختصاص"[18]

الفرع الثاني:

الخطأ الشخصي وتكييفاته القانونية الأخرى:

لقد عرف الفقه والقضاء صورا أخرى للخطأ الشخصي من خلال الجدل الكبير الذي نشأ حول ما إذا كانت التكييفات الأخرى المعروفة في القانون الجنائي والمنازعات الإدارية هل تمثل معايير للخطأ الشخصي في قانون المسؤولية الإدارية أم لا ؟

أولا: الخطأ الشخصي وتجاوز السلطة:

من المعروف في القانون الإداري أن أي قرار إداري يشوبه عيب من العيوب وخاصة عيب تجاوز السلطة يكون مصيره الإلغاء، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه وبقوة على الفقه والقضاء الإداريين عن هذا النوع من الخطأ الذي نتج عنه إلغاء القرار الإداري الغير المشروع، بسبب تجاوز السلطة هل هو خطأ شخصي تنشأ عنه المسؤولية الشخصية للموظف العمومي الذي أصدر القرار المعيب؟.
وللإجابة على هذا السؤال نسترشد بتوجيهات القضاء الإداري الذي يشترط البحث عن الباعث والهدف الذي حرك الموظف العمومي رجل الإدارة لإصدار القرار الإداري المعيب، هل لتحقيق مصلحة الإدارة وفي هذه الحالة ينتفي وجود الخطأ الشخصي، أو هدفه تحقيق مصلحة شخصية ما كأن ينتقم من شخص معين أو تحقيقا لمصلحة مالية، أو سياسية، أو اجتماعية خاصة أي لإشباع عواطفه المادية أو السياسية فإنه يقيم حتما المسؤولية الشخصية للموظف العمومي[19].

---

[16]- عمار عوابدي، نفس المرجع،، ص 140.
[17]- أحمد محيو: المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق وبيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1992- ص 254.
[18]- ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري ، دراسة مقارنة ديوان المطبوعات الجامعية، القاهرة- مصر، 1988، ص 352..
[19]- عوابدى عمار: نظرية المسؤولية الإدارية مرجع سابق ص 161.

ثانيـا: الخطأ الشخصي والاعتداء المادي:

ذهب القضاء وخاصة القضاء الفرنسي في أحكامه الصادرة عن مجلس الدولة الفرنسي في أول الأمر إلى أن الخطأ الشخصي الذي يرتكبه الموظف أثناء تأدية واجبات وظيفته الإدراية يعتبر عملا عدوانيا يسأل عنه، وتختص بنظره المحاكم العادية المدنية تأسيسا على نظرية الخلط بين الاعتداء المادي والخطأ الشخصي، وكان ينظر إلى الخطأ بأنه يفسر حالات الاعتداء المادي[20]، وتطبيقا لذلك فالموظف الذي يتجاوز حدود وظيفته ويغتصب سلطة ليست له لا يتصور أنه لا يرتكب خطأ شخصيا.

فالاعتداء يتجلى بالوضوح وبالظهور ويترتب عليه وقوع خطأ شخصي من الموظف لأن نيته في هذه الحالة لا شبهة فيها.

وتطبيقا لذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي في قضية " **PEILLON**"[21] المجلس البلدي عن تصرفاته التي قام بها باختراق أرض خاصة دون تصريح، الأمر الذي ترتب عليه عدم إسباغ صفة الموظفين على أعمالهم إذ لا صفة لهم، ولا وكالة تخولهم القيام بهذا التصرف كما قضى في قضية" **ROUSSEAN** "[22] باختصاص المحاكم المدنية بنظر الاعتداء المادي.

وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الرأي في قضية **CHISLAIN** وذهبت إلى أن اختصاص المحاكم العادية المدنية بالنظرفي الدعوى التي ترفع على الموظف لمساءلته عن إعتداء مادي منوط بقيام خطأ شخصي من جانب الموظف[23].

وقد انتقد هذا الاتجاه الذي يؤسس اختصاص المحاكم القضائية التي ترفع على الموظف الدعاوى الناشئة على فكرة الخطأ الشخصي، وذلك لأن الاعتداء المادي يتميز بطبيعته الخاصة والذي لا يعتبر عملا إداريا، وبالتالي فليس هناك مجال للتفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي لتحديد الأساس الذي يقوم عليه اختصاص المحاكم القضائية ولذلك يذهب أغلب الفقه إلى أن الاعتداء المادي يختلف عن الخطأ الشخصي في عدة نواح.

1- في الاعتداء المادي يتعلق الأمر بشرعية العمل أو التصرف الذي يقوم به الموظف، أي بخروج الموظف عن اختصاص وظيفته الإدراية وذلك إذا أتى أمرا تنقطع معه الصلة بينه وبين الوظيفة، أما الخطأ الشخصي فالأمر يتعلق بنية الموظف وسلوكه.

2- الاعتداء المادي يتطلب المقارنة بين سلطات الموظف المقررة له قانونا وتلك التي استعملها فعلا، أما الخطأ الشخصي فيستلزم المقارنة بين الأهداف والغايات.

ويعتبر الحكم الصادر في قضية L'action Français تطبيقا سليما للتفرقة بين الإعتداء المادي والخطأ الشخصي، وأكد هذا الحكم مبدأ إختلاف الخطأ الشخصي عن الاعتداء المادي لإختلاف طبيعة كل منهما[24].

20- د/ سامي حامد سليمان ، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدراية- دراسة مقارنة توزيع دار الفكر العربي – الطبعة الأولى 1988.

21- انظر حكم مجلس الدولة الفرنسي في 04 جانفي سنة 1823 وأنظر أيضا حكم في قضية DIEGO- DITTNER في 23 أفريل 1907 المجموعة ص31 .

22- أنظر حكم مجلس الدولة في 21 سبتمبر سنة 1927 المجموعة ص 504.

23- انظر محكمة النقض في قضية GHISLAIN في : 1955،/11/30 وحكمها في قضية Crédit commerciale de France.

24- وتتلخص وقائع القضية أنه في مساء يوم 07 فبراير سنة 1934 وقعت اضطرابات في العاصمة الفرنسية وعلى إثر ذلك أصدر مدير الأمن صباح اليوم المذكور لمرؤوسيه بضبط ومصادرة جريدة L'ACTION FRANCAIS في باريس وضواحيها لنشرها أنباء عن إضطرابات من شأنها إثارة القلق بين الناس وتمت المصادرة بالفعل، فأقامت الجريدة دعوى تعويض أمام قاضي المصالحات ضد مدير البوليس بصفته الشخصية، ولما عرض النزاع على محكمة التنازع قضت وإنه وإن كان مصادرة الصحف لكفالة ينظمها قانون 29 جويلية سنة 1881 ويعطي حق الضبط للعمد ومديري البوليس لاتخاذ الإجراءات الصادرة لكفالة الأمن والنظام ولكن مدير البوليس أصدر أمره بمصادرة بصفة مطلقة ودون تفرقة في منطقة السين كلها فالمصادرة تعد مشروعة في كل مكان تباع فيه الجرائد ويكون من نتيجة البيع ازدياد الإضطرابات وفيما عدا ذلك لا تصح المصادرة.

وقد انتهت محكمة التنازع إلى أن مدير الأمن قد تجاوز سلطاته حين أصدر أمر مصادرة الجريدة بدون تفريق بين المناطق المختلفة، ولم يكن النظام مهددا بالخطر في كثير من المناطق ومن ثم يعد قرار مدير الأمن القاضي بالمصادرة عملا بالغا في عدم المشروعية، ومن ثم يكون إعتداء مادي تختص بنظره المحاكم العادية.

وقد ذهب بعض الفقهاء إلى ضرورة التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في حالة الإعتداء المادي، وذلك لتحديد الشخص المسؤول عن الخطأ المادي، فإذا كان الخطأ مرفقيا تقع مسؤولية الإدارة عن هذا الاعتداء، ولها الرجوع على الموظف في حالة ما إذا كان الاعتداء ناتج عن خطأ شخصي، كما أن للموظف الرجوع إلى الإدارة إذا سؤل عن اعتداء مادي يعتبر خطأ مرفقيا[25].

وقد أخذت بهذا الإتجاه بعض أحكام القضاء الفرنسي حيث تطلبت الخطأ الشخصي كشرط لمساءلة الموظف شخصيا عن فعل الإعتداء المادي[26]، وتراجع بعد ذلك القضاء عن هذا الإتجاه وإعتبر أن كل اعتداء مادي هو خطأ مصلحي (مرفقي) وليس خطأ شخصي، ولذلك تقام المسؤولية الإدارية، والسبب في ذلك أن القضاء الإداري أعتبر أن الإدارة هي التي تسمح للموظف بإرتكاب الاعتداء المادي.

وقد أيده الفقه في ذلك وخاصة في نظرية الخطأ المرفقي التي أعتبرت أن كل خطأ له علاقة بالمرفق يسبب خطأ مرفقيا وليس خطأ شخصيا.

<u>ثالثـ ـ ـا: الخطأ الشخصي وأمر الرئيس</u>:

لقد أثار هذا الموضوع جدلا كبيرا وقام عدة تساؤلات حول طبيعة الخطأ الذي يؤتيه الموظف العمومي (المرؤوس) عند تنفيذه لأوامر رئيسه الإداري، هل يعتبر خطأ شخصيا للموظف يتحمل أعباءه وحده؟

القاعدة إن المرفق العام يجب أن يسير سيرا حسنا، و لتحقيق ذلك يجب أن ينضبط الموظفون العموميون في تنفيذ أوامر رؤسائهم ، حيث أنه عند إصدار الأوامر من الرئيس إلى المرؤوس تنتقل المسؤولية الشخصية من المرؤوس إلى الرئيس، و بالتالي فالأخطاء الناتجة عن الموظف تصبح مرفقية تسأل عنها الإدارة فقط[27]، و من ثم أصبح الموظف العمومي المرؤوس محصن من المسؤولية الشخصية و هو ينفذ الأوامر تنفيذا كاملا.

و لكن لتطبيق هذه القاعدة وصل الفقه و القضاء إلى وجود إستثناء على هذه القاعدة، و من أجل ذلك قرر القضاء الإداري أن الإلتزام والإنضبـاط من قبل المرؤوس لأوامر الرئيس تنتفي عندما تعتري اللامشروعية و بشكل واضح وجلي الأوامر الصادرة من الرئيس، ولكي نتعرف على هذا الاستثناء يجب أن نستعرض الحالتين:

<u>الحالة الأولى: تجاوز المرؤوس أوامر الرؤساء:</u>

في البداية قررت محكمة التنازع أن التجاوز الذي يقع من الموظف هو خطأ شخصي يرتب مسؤوليته الشخصية وتختص المحاكم العادية بنظره، وكانت تحكم باختصاص المحاكم المدنية بنظر الموضوع بالكامل، وقد قررت محكمة التنازع في 13 ديسمبر سنة 1979 قضية GRIGNOUX-VIENNE – C مجموعة LE BON ص 803 بتحميل الموظف العمومي المسؤولية كاملة من جراء خطأه الشخصي.

---

[25]- الدكتور سامي حامد سليمان: نظرية الخطأ الشخصي، ص 257.

[26]- أنظر حكم محكمة النقض الفرنسية في: 1950/02/06 في قضية CHATELAIN ،رقم: 1950/187.

[27] - ويتعلق هذا الحكم بأن أصدر مدير أحد مصانع أمر بإلقاء مواد سامة في فناء المصنع لقتل الكلاب التي تدخله ولكن الموظف لم يكتفي بتنفيذ الأمر كما تلقاه بل عمل على جذب أحد الكلاب إلى داخل المصنع وقام بتسميمه، فرفع مالك الكلب دعوى تعويض ضد ذلك الموظف.

إلا أن محكمة التنازع قد عدلت عن هذا الموقف، واعتبرت إن فحص سلوك الموظف وأسلوبه بتنفيذ الأمر وما إذا قد حدث تجاوز أم لا هو أمر لا يختص به القضاء العادي ويخرج تماما عن رقابته.
وقد جرى القضاء في فرنسا على إعفاء الموظف العمومي من المسؤولية عن الخطأ الشخصي الذي يرتكبه بسبب تنفيذه لأوامر رئيسه استنادا إلى أن الخطأ ارتكب أثناء الوظيفة الإدارية[28].

<u>الحالة الثانية:عدم تجاوز المرؤوس أوامر الرئيس:</u>

هنا في هذه الحالة الموظف العمومي لا يتجاوز أوامر رئيسه وإنما يطبقها حرفيا ولكن السؤال الذي يطرح هنا هل يعتبر الخطأ شخصيا أم مرفقيا ؟.
لقد اختلف الفقه في معالجة هذا الأمر واختلف القضاء معه أيضا في المعالجة على النحو التالي:

<u>الفقيه بارتلمي</u>:

يعتبر الفقيه بارتلمي أن الخطأ الذي ينتج عن تنفيذ أمر الرئيس من قبل المرؤوس خطأ مرفقيا في جميع الحالات وتأسيسه في ذلك هو أن أمر الرئيس يعطي الطابع الإداري المرفقي لعمل الموظف المرؤوس ويقلب كل الأخطاء الشخصية إلى أخطاء مرفقيه،[29]وقد أيده في ذلك الفقه هوريو وذلك لحماية المرؤوس.

<u>الفقيه دوجي</u>:

خالف الفقيه دوجي رأي بارتلمي وهوريو ومقتضاه أن الموظف العمومي المرؤوس كأي مواطن ملزم بتطبيق وتنفيذ القانون لدى أدائه لمهامه تحقيقا لمبدأ المشروعية، ومن ثم فإن المرؤوس يجب عليه أن يمتنع عن تنفيذ أوامر الرئيس والتوجيهات الصادرة إليه من رئيسه إذا كانت غير مشروعة، وإلا فإنه يعد مرتكبا لخطأ شخصي يحمله المسؤولية[30].

<u>الفقيه لاباند</u>:

جاء الفقيه لاباند برأي توفيقي للحد مما يكتنف الرأيين السابقين من عيوب، حيث أن الأول يتيح للرئيس مخالفة القانون دون اعتراض أو تنبيه من المرؤوس، أما الثاني فقد يكون مطية لإرباك النشاط الإداري وعرقلة وتعطيل المرافق العامة بحجة الحفاظ والدفاع على المشروعية من طرف المرؤوس.
وفحوى رأي لاباند أن للمرؤوس تنبيه رئيسه على مخالفة أوامره للقانون، فإذا ما أصر الرئيس على ضرورة تنفيذ تلك الأوامر وجب على المرؤوس تنفيذها والإنصياع لها دون أن يكون مرتكب لخطأ شخصي، وتكون هنا المسؤولية على الرئيس.

<u>الفقه الألماني</u>:

يرى الفقه الألماني ضرورة الطاعة العمياء، فالطاعة المطلقة هي الواجبة على المرؤوس المختص مادام الأمر صادر في الشكل الرسمي من الرئيس المختص إلى المرؤوس المختص وإذا كون تنفيذ هذا الأمر خطأ فإنه يعد خطأ مرفقيا[31].

<u>المشرع الجزائري</u>:

يبدو أن المشرع الجزائري تأثر بالنظرية الألمانية، حيث أعتبر الخطأ الذي يرتكبه الموظف العمومي تنفيذا لأوامر رئيسه الإداري إما خطأ مرفقيا (مصلحيا)، أو خطأ شخصيا

---

[28]- الدكتور سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية ،مرجع، سابق ص 244.
[29]- الدكتور عمار عوايدي، نظرية المسؤولية الإدارية مرجع سابق ص 146.
[30]- الدكتور محمد، الصغير بعلي، القانون الإداري" التنظيم الإداري" دار العلوم الإيداع القانوني 2002/416 ص 40
[31]- د/ عوابدى عمار، مرجع سابق 147

للرئيس لا للمرؤوس، حيث تنص المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: " كل موظف مهما كانت مرتبته في التسلسل الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام التي تناط عن ذلك، فلا يعفى من جهة أخرى من أية مسؤولية يتحملها بموجب المسؤولية الخاصة لمرؤوسيه"، وهو ما أكدته المادة 129 من القانون المدني والتي تنص على أنه: " لا يكون الموظفون، والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذ الأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم".

ومثل هذا النص إنما وضع قاعدة عامة وهي استبعاد الخطأ الشخصي إعتماد الخطأ المرفقي كأساس للمسؤولية في حالة تنفيذ أوامر الرئيس إذا كانت واجبة التنفيذ، ومع ذلك فلم يحدد المشرع الجزائري قاعدة عامة تكون بموجبها طاعة تلك الأوامر واجبة، إذ قام بإحالة عامة حيث ترك الأمر لنصوص أخرى مما يبقى المسألة قائمة خاصة بالنسبة للأوامر المخالفة للقانون[32].

موقف القضاء من هذه المسألة:

رفض القضاء الفرنسي كعادته الإلتزام بأي من الآراء الفقهية السابقة، وأخذ يفصل كل حالة على حدا ويقدر مدى جسامة الخطأ المنسوب للموظف ودرجة عدم المشروعية في الأمر الصادر إليه، ومن ثم يحكم على مدى مسؤولية الموظف العمومي عن الخطأ المحقق من تنفيذ أمر الرئيس هل تخفف مسؤولية الموظف أو تلغى نهائيا، ورفض مجلس الدولة في قضائه الأخير أن يجعل طاعة المرؤوس لرئيسه طاعة عمياء بل يحتم عليه أن لا يطيع الرئيس في بعض الحالات[33].

ومن دراسة الأحكام الصادرة عن القضاء نجده يعتبر الخطأ الصادر عن تنفيذ أوامر الرئيس والتي تحتوي على مخالفة جسيمة ووجه عدم المشروعية واضح خطأ شخصيا للموظف الذي نفذ الأمر، أما إذا كانت المخالفة يسيرة فلا يوجد أمام الموظف خيار سوى تنفيذ الأمر الصادر له، وهنا لا يعتبر مسؤولا مسؤولية شخصية لأن الخطأ يتحول هنا إلى خطأ مرفقي، أما بالنسبة للجندي في الجيش فلا يسمح له بمناقشة أوامر رئيسه أو الاعتراض عليها، وأن الأخطاء التي يرتكبها بناء على الأوامر الصادرة له من رئيسه تعتبر أخطاء مرفقية.

رابعا: الخطأ الشخصي والجريمة الجنائية:

قد يرتكب الموظف جرما جزائيا (جنحة أو جناية) ويلاحق أمام القضاء الجزائي، ويحكم عليه من قبل هذا القضاء.

نتساءل هنا ما إذا كان الخطأ الذي ارتكبه الموظف يعتبر خطأ شخصيا أم خطأ مرفقيا؟.

جرت أحكام القضاء الإداري الفرنسي لمدة طويلة على أن الموظف الذي يرتكب جريمة جنائية يعتبر دائما مرتكب لخطأ شخصي يسأل عنه من ماله الخاص، ويختص بنظره القضاء العادي تأسيسا على أن مباشرة الوظائف التي تتولاها المرافق العامة يتعارض تماما مع ارتكاب الجرائم ، كما أنه لا يتصور أن ترتكب الإدارة جرائم أو أن تسأل عن جرائم يرتكبها الموظفون لأن هذه الأخطاء المتمثلة في ارتكاب جرائم جزائية تبلغ درجة من الجسامة تعتبر معها أخطاء شخصية، فالجرم الجزائي يشترط في من يرتكبه وجود نية جرمية على درجة من الخطورة.

32- د/. محمد الصغير بعلي، القانون الإداري مرجع سابق 39.

33 - د/ عوابدي عمار، مرجع سابق، ص 149.

ولكن هذا الاتجاه ما لبث أن عدل على يد محكمة التنازع الفرنسية في قرار لها مبدئي وشهير اعتبرت فيه أن جرم القتل أو الجرح الخطأ لا يشكل دائما خطأ شخصيا، وفي ما يلي خلاصة القضية:
كانت قافلة سيارات شحن عسكرية تسير تحت تصرف رقيب بسرعة 20 كلم في الساعة، فتجاوزت راكب دراجة يدعى "THEPAZ" وفجأة لكي يتحاشى التصادم مع الشاحنة التي تسير أمامه والتي خفضت سرعتها بصورة مفاجئة انحرف الجندي السائق المدعو "MIRABEL" بسيارته جانبا، مما جعل المقطورة التي يجرها توقع راكب الدراجة أرضا فأصيب بجروح رفع تيباز شكوى ضد الجندي المذكور وحكم عليه من قبل القضاء العادي المختص وبالاستناد إلى قانون العقوبات، بغرامة قدرها 25 فرنك وبدفع مبلغ 7000 سبعة آلاف فرنك للسيد تيباز كتعويض مدني مؤقت بانتظار مدى الضرر نهائيا، إلا أن الدولة التي لم يدع عليها من قبل الطرف المدني في النزاع تدخلت وأثارت عدم صلاحية القضاء العادي بالنظر في مسؤولية الجندي المدنية وبوجوب حلولها محله في المسؤولية، ولما رفع إشكال الاختصاص أمام محكمة التنازع قضت بأن الفعل المنسوب إلى الجندي أثناء قيامه بالمهمة التي كلف بها لا يعتبر خطأ شخصيا منفصلا عن مباشرة مهام وظائفه، كما أن صدور حكم من محكمة القضاء الجنائي بإدانته لا يؤدي إلى اختصاص القضاء العادي بالنظر في الدعوى المدنية المرفوعة تبعا للدعوى الجنائية[34].
وعليه فإن القضاء الإداري يكون قد ميز بين الخطأ الشخصي والخطأ الجزائي وقرر مسؤولية الإدارة في حالات معينة عندما يرتكب موظفوها أخطاء جزائية، ويقوم هذا التمييز على العنصر المعنوي للخطأ الجزائي على ما يلي:
إذا توفر في الخطأ الجزائي للموظف العنصر العمدي فيعتبر هذا الأخير مسؤولا شخصيا وهذا ما قررته الغرفة الإدارية في قضية ضد رئيس بلدية بتاريخ 1967/03/07 كانت فيها البلدية مكلفة بجمع الأموال، وقام رئيسها بإلزام مواطن بدفع له مبلغ 5000 دج تحت التهديد بالموت، أما إذا كان الخطأ غير عمدي فتبقى الإدارة مسؤولة عن هذا النوع من الخطأ، وهذا ما قررته الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في قضية السيد سائغي ضد المستشفى المدني بالأخضرية بتاريخ 1977/01/12، وتتلخص وقائع القضية في أن الطبيب "بانتاف" PENTEV كان يعالج الشاب سائغي رشيد في المستشفى المدني بالأخضرية ثم باشر الطبيب علاج الشاب رشيد بعد خروجه من المستشفى في منزل هذا الأخير وإثر هذا العلاج تسببت له أضرار بالغة.
فرفع دعوى ضد الطبيب PENTEV أمام القضاء الجزائي الذي قرر أن الطبيب قد ارتكب خطأ جزائيا يتمثل في الجرح غير العمدي.
ثم رجعت الضحية أمام الغرفة الإدارية للمحكمة العليا عن طريق الاستئناف ضد قرار صادر عن الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر التي قررت ما يلي:
"حيث أن الضرر المطلوب تعويضه من طرف السيد سائغي قد تسبب فيه الطبيب "بانتاف" الذي يشتغل بالمستشفى المدنية للأخضرية، حيث أن هذا الأخير (الطبيب) الذي استجاب لضميره المهني باشر علاج الشاب سائغي في منزله.

[34] - د. سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 261.
حكم محكمة التنازع الصادر في 14 جانفي 1935، في قضية THEPAZ.

حيث أن التصرف الإيجابي للطبيب لم يمنع القاضي الجزائي بأن يقرر بأن الأضرار التي ألحقت بالشاب سائغي كانت نتيجة خطأ جزائي ارتكبه الطبيب PENTEV، لكن حيث أنه بدون المرفق لم يكن يستطيع الطبيب PENTEV مباشرة علاج الشاب سائغي في منزل هذا الأخير ويسبب له جروح غير عمدية.
حيث أنه في هذه الظروف يكون الخطأ الشخصي للطبيب المعاقب عليه جزائيا علاقة بالمرفق" وهكذا قررت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا أن مستشفى الأخضرية هو المسؤول المدني لوحده عن الضرر الذي ارتكب من طرف الطبيب PENTEV على الشاب سائغي رشيد، لأن الخطأ الجزائي لم يتوفر فيه العنصر العمدي[35].

المطلب الثاني:

التفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي:

يعرف الخطأ الموجب للمسؤولية بوجه عام بأنه الإخلال بالتزام قانوني سابق سواء كان الإخلال عمديا أو غير عمدي، وسواء كان هذا الالتزام إيجابيا أو سلبيا، وبناء على هذا التعريف يمكن أن تقوم مسؤولية الموظف العمومي كما يمكن أن تقوم مسؤولية الإدارة استنادا إلى الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي الواقع منهما متى نتج منه ضرر للغير.
ولذلك ارتأينا في بحثنا هذا إلى تقسيم دراستنا في هذا المطلب إلى فرعين، الأول نتطرق فيه إلى نشأة وتطور التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي وأهميتها، أما في الفرع الثاني فقد تطرقنا إلى التمييز بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي.

الفرع الأول: نشأة وتطور التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي وأهميتها:

أولا: نشأة وتطور التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي:

نشأت نظرية التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في فرنسا في أحكام مجلس الدولة الفرنسي ومحكمة التنازع وفقهاء القانون العام هناك، وكان أول استعمال لهذه التفرقة الشهيرة في عام 1873 في حكم بيليتيه PELLETIER الصادر في 30 جويلية 1873 وفيه قررت محكمة التنازع أنه يجب التفرقة داخل عموم الموظفين العموميين بين الخطأ الشخصي الذي ينسب إلى الموظف العمومي ويكون منفصلا عن المرفق، وبين الخطأ المرفقي الذي أرتكبه الموظف ولكن ينسب إلى عدم انتظام سير المرفق العام، وأخرج هذا الحكم النتيجة المرجوة والهامة في نظرية التفرقة وهي اختصاص القضاء العادي بدعوى الأخطاء الشخصية للموظف العمومي ويطبق فيها قواعد القانون المدني، في حين يختص القضاء الإداري بالدعاوى الناتجة ويطبق عليها قواعد القانون العام، وبذلك انتزع من اختصاص المحاكم العادية دعوى المسؤولية الموجهة ضد الموظفين العموميين إذا كانت مبنية على عمل إداري[36].
وظهرت التفرقة في حكم مجلس الدولة الصادر في:1911/02/03 في قضية **ANGUET** لتحل إشكالا جديدا ومن طبيعة مختلفة وهو مشكل تعدد الأخطاء والجمع بين المسؤوليتين الإدارية والشخصية، وتتلخص وقائع القضية إنه في أحد الأيام ذهب السيد أنجيت لاستلام قيمة

---

[35] - رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 15.
[36]- وتتلخص وقائع هذه القضية أن السلطات العسكرية استنادا إلى قيام الأحكام العرفية صادرت أول عدد من صحيفة يصدرها السيد بيليتيه الذي رفع دعوى أمام المحكمة المدنية ضد قائد المنطقة العسكرية وضد مدير مقاطعة لواس L'OISE طالبا إلغاء الحجز والإفراج عن النسخ المحجوزة والحصول على تعويض فأصدر المدير قرار التنازع، وحكمت محكمة التنازع بأن العمل المنسوب إلى المدعى عليهم عمل إداري ومن ثم انعقد الاختصاص إلى مجلس الدولة الفرنسي.

حوالة ولكن المكتب المذكور أغلق الباب المخصص للجمهور قبل الموعد المحدد بـ عشرة دقائق، فأشارإليه أحد الموظفين بالخروج من الباب المخصص للعاملين فلما هم بالخروج اشتبه فيه عاملان كان يفرغان الطرود وظناه لصا، فدفعاه بقوة إلى الخارج مما أدى ذلك إلى إحداث كسر في ساقه، وقد أثارت هذه القضية التساؤل عما إذا كان بالأمكان الجمع بين المسؤوليتين أم لا ؟

فأجاب مجلس الدولة بالإيجاب مقدرا أن مسؤولية العاملين الناشئة عن خطئهما الشخصي لا تعفي الإدارة من المسؤولية عن الخطأ المصلحي أو المرفقي الذي ولد الحادث وهو إغلاق الباب المخصص للجمهور قبل الموعد بسبب فساد الساعة الخاطئة المعلقة في مكتب البريد المذكور[37] ، وهذا المبدأ طبقته الغرفة الإدارية بمجلس قضاء الجزائر في قرارها الصادر في:1972/04/17 في قضية بلقاسمي ضد وزير العدل أين أخذت الغرفة بقاعدة الجمع بين الخطأين، وتتمثل وقائع القضية في أن الضبطية القضائية قامت بحجز مبلغ قدره 63050دج ملك للسيد بلقاسمي وأودعته لدى كتاب الضبط وأثناء فترة حجز السيد بلقاسمي قامت الدولة بتبديل أوراق نقدية، ولكن كاتب الضبط سها عن تبديل المبلغ المودع لديه في الفترة المحددة قانونا.

رفع السيد بلقاسمي دعوى التعويض ضد وزير العدل (الدولة)، قرر المجلس"الغرفة الإدارية"أن هذا الضرر مرده خطأ شخصي أرتكبه كاتب الضبط يتمثل في إهماله، وخطأ مرفقي يتثمل في سوء سير مصلحة كاتب الضبط، وحكم على الدولة بتعويض السيد بلقاسمي عن الأضرار اللاحقة به.

ومن هنا أخذ مفهوم الخطأ المرفقي يتوسع على حساب الخطأ الشخصي على يد مجلس الدولة الفرنسي، ضاربا على الحائط كل المعايير الفقهيه التي تميل إلى التجريد النظري، إلى الحد الذي أعتبر أن كل خطأ متصل بالمرفق العام يعتبر خطأ مرفقيا، وهو ما ظهر في العديد من القضايا فيما بعد، مثل قضية الآنسة ميمور mimeur .

حيث قرر مجلس الدولة أن كل خطأ غير منبت الصلة بالمرفق تسأل عنه السلطة الإدارية ويعد خطأ مرفقيا[38].

ولكن هذا التوسع لمفهوم الخطأ المرفقي على الخطأ الشخصي المستوجب للمسؤولية الشخصية للمرفق العام قوبل بالرفض من قبل فقهاء القانون العام، وحجتهم أنه يقتل الشعور بالمسؤولية عند الموظف العمومي، كما يؤدي إلى تبديد أموال الخزينة العامة للدولة، مما أدت هذه الإنتقادات الصاخبة بمجلس الدولة الفرنسي إلى التراجع والإستجابة لنداء الفقه، وذلك بوضع حد لإنعدام المسؤولية للموظف العمومي، وهذا في حكمه الصادر في:28 جويلية 1952 في

---

[37]- دكتور عوابدي عمار- نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق 124.

[38]- تتلخص وقائع قضية الآنسة MIMEUR إلى أن السيد DESSERTENE في عام 1949 فقد السيطرة على مقود السيارة خلال سياقته لسيارة عسكرية لأغراض خاصة به فاصطدم بعمارة تملكها الآنسة MIMEUR أدى إلى انقسام المبنى فقرر مجلس الدولة الفرنسي على هذه القضية أن كل خطأ غير منبت الصلة بالمرفق تسأل السلطة الإدارية عنه، وقد طبق هذه القاعدة في قضيتين مماثلتين الأولى السيد DEFOUX والثانية قضية BESTAELSEMEN وهذا منذ سنة1949 بمناسبة فصله في قضية MIMEUR عن اشتراط ارتكاب الخطأ الشخصي داخل المرفق العام لترتب المسؤولية الإدارية للمرفق عن التعويض عن الأضرار الناتجة عنه.

قضية la ruelle، هذا الحكم كما قال عنه الفقه إنه أوجد التوازن المفقود للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة[39].

ثانيـا:

أهمية التفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي:

إن التفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي عندها عدة أسس ومبررات، ومن بين هذه الأسس و القيم والمزايا التي تحققها هذه التفرقة حسم وحل الكثير من المسائل والصعوبات في نطاق نظرية المسؤولية المدنية للموظف العمومي، وتحقيق أهداف المصلحة العامة والمصلحة الخاصة بصورة متوازنة.

ومن بين هذه المزايا لفكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي ما يلي:

1- تهدف فكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي إلى تطبيق ازدواج نظام القانون والقضاء، حيث تختص جهات القضاء العادي بالنظر والفصل في دعوى التعويض المنعقدة على أساس الخطأ الشخصي، بينما تختص جهات القضاء الإداري بالفصل في دعوى التعويض والمسؤولية الإدارية المنعقدة على أساس الخطأ المرفقي.

2-إن هذه التفرقة ترمي إلى إنماء الشعور بالمسؤولية لدى الموظفين الذين لسبب أو لآخر قد يضعف عندهم الضمير المهني والنقاء الأخلاقي، والولاء السياسي والروح الوطنية، لذا نرى ونلمس أن معظم التشريعات الحديثة تنص على مسؤولية الموظف العمومي إلى جانب مسؤولية الإدارة حسب نتائج وعملية التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، وهذا ما نصت عليه المادة السابعة عشر من القانون الأساسي للوظيفة العامة مقررة "........ وعندما يلاحق موظف من طرف الغير لإرتكابه خطأ مصلحيا فيجب على الإدارة أو الهيئة العمومية التي يتبعها هذا الموظف أن تحميه من العقوبات المدنية المتخذة ضده شرط أن يكون الخطأ الشخصي الخارج عن ممارسة الوظيفة غير منسوب إليه"[40].

3-كما أن هذه التفرقة لها أهميتها البالغة بالنسبة لحسن سير الوظيفة العامة وإنتظامها وتقدمها إذ أن إحساس الموظف العمومي وهو يباشر مهامه وخدمات وظيفته العامة بعدم مسؤوليته عن الأخطاء المرفقية، يخلق له جو من الطمأنينة والإرتياح مما يجعله يندفع إلى الخلق والإبداع على الوجه الأكمل في وظيفته، بينما عدم أعمال هذه التفرقة وتحميل الموظف كل خطأ يرتكبه حتى ولو كان مرفقيا ومساءلته مدنيا تجعله يركن إلى الجمود وعدم الإقدام إلى الخلق والتجديد في نطاق مهامه الوظيفية المنوطة به تهربا من المسؤولية.

4-أن هذه التفرقة لها أهميتها في معرفة من هو المسؤول عن الضرر الذي سبب للغير فإن كان خطأ شخصي فإن المسؤولية تعود للموظف العمومي وهو من يتحمل عبء التعويض، أما إذا كان الخطأ مرفقيا فإن الإدارة هي التي تتحمل عبء التعويض عن الأضرار التي سببها موظفوها للغير من جراء الأخطاء المرفقية .

[39]- قضية LARUELLE تتمثل في أن ضابطا دهس السيدة ماريشون وهو يقود السيارة العسكرية في غير ساعات العمل لأغراضه الخاصة فأجاز مجلس الدولة الرجوع على الموظفين لمسؤوليتهم عند آخطأئهم الشخصية الناتجة عن مرفق العام أو عن الوظيفة العامة، وبذلك أصبح من حق الإدارة أن ترجع على الموظف لتقتص منه كل أو جزء المبلغ المدفوع متى كان الخطأ شخصيا إذا كانت قد دفعت التعويض كاملا للمضرور.

[40]- د/ الدكتور عمار عوابدي، نظرية لمسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 131.

الفرع الثانـي: معيار التفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي:

طرحت مسألة التمييز والتفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي عند تحديد من هو مسؤول عن التعويض للضرر الناتج الذي يلحق بالضحايا هل هي الإدارة أم الموظف العمومي؟.

إن الإجابة عن هذا التساؤل لم يكن بالشيء السهل خاصة وأن الخطأ المرفقي هو الخطأ الذي يرتكبه موظفو وعمال الإدارة، فاجتهد الفقه والقضاء للبحث عن معيار للتفرقة بين الخطأين.

فمثلا: اختلاف قواعد الاختصاص القضائي وطبيعة الدعوى القضائية المرفوعة من الضحية وإن بيان هذه التفرقة يتوقف على معرفة المعايير الفقيهة والقضائية في هذا الخصوص.

أولا: معيار التفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي في الفقه:

- قدم الفقه عدة معايير للتفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي وهي كتالي:

1) **المعيار الشخصي**:

وهو أول معيار جاء به الفقه على يد الفقيه " لافريير " وعلى إثره فرق بين الخطأ الشخصي والمرفقي، ويستند فيه إلى نظرية الأهواء والنزوات الشخصية للموظف العمومي، فيرى العلامة لافريير أن الضرر يكون شخصيا إذا كان العمل مطبوعا بطابع شخصي يكشف عن الإنسان بضعفه، وشهواته، وعدم تبصره، وأما إذا كان العمل غير مطبوع بطابع شخصي ويبنى على الموظف عوضه للخطأ والصواب فالخطأ هنا يكون مصلحيا "وظيفيا" يستوجب ويعقد المسؤولية للسلطة الإدارية[41].

وما يتميز به هذا المعيار بأنه معيار ذاتي شخصي يقوم على أساس القصد السيئ للموظف وهو يؤدي واجباته الوظيفية، فكلما قصد الموظف مصلحته وفائدته الشخصية كان الخطأ شخصي، أما إذا قصد المصلحة العامة كان الخطأ مرفقيا.

وقد انتقد هذا المعيار بالرغم ما يتميز به من درجة كبيرة من الوضوح لأنه يصعب التمييز بين ما هو عمدي وما هو غير عمدي، ولا يمكن السير مع هذا الاتجاه لأن وجود النية والقصد وعدمه هي مجموعة قوى ترتبط بكيان نفساني داخلي مجهول، وقد عيب على هذا المعيار أيضا أنه تجاهل الخطأ الجسيم الذي يرتكبه الموظف العمومي وبحسن نية.

2) **معيار الخطأ الجسيم:**

وقد جاء بهذا المعيار الفقيه جيز إذ يعتمد فيه على جسامة الخطأ ويرى جيز أن الخطأ يكون شخصيا إذا بلغ من الجسامة حدا لا يمكن معه اعتباره من الأخطاء العادية التي تعرض لها الموظف أثناء قيامه بواجباته الوظيفية إلى حد يصل إلى ارتكاب جريمة تقع تحت طائفة قانون العقوبات، بينما يعتبر الخطأ مرفقيا إذا كان الخطأ من المخاطر العادية التي يتعرض لها الموظف عادة أثناء أداء وظيفته.

وقد عيب على هذا المعيار بأنه ليس جامع ولا مانع، حيث تعتبر بعض الأخطاء شخصية رغم عدم جسامتها وذلك إذا كان الخطأ منفصلا عن الوظيفة، وقد يعتبر الخطأ مرفقيا رغم جسامته.

3) **معيار الانفصال عن الوظيفة:**

وقد جاء بهذا المعيار الفقيه هوريو: كان هوريو في بادئ الأمر يعتبر الخطأ الشخصي هو الخطأ الجسيم إلا أنه عدل عن رأيه، وأصبح يعتبر الخطأ شخصيا متى أمكن فصله ماديا

---

[41]- الدكتور عمار عوابدي – نظرية المسؤولية الإدارية مرجع نفسه.

ومعنويا عن الوظيفة، ويكون الخطأ منفصلا عن الوظيفة في حالة ارتكابه من الموظف لكنه لا يمت بصلة إلى واجبات الوظيفة[42]، أما الخطأ المنفصل انفصالا معنويا وذهنيا إذا كان الخطأ يدخل ضمن واجبات الوظيفة ماديا إلا أن فاعله يكون قد قصد به غير تلك التي استخدم لتحقيقها،[43] ومثال ذلك: كأن يقوم العمدة بقرع أجراس الكنائس احتفالا بجنازة مدينة لا تقرع لها الأجراس[44].

أما الخطأ المرفقي عند هوريوهو: إذا اتصل الخطأ أو الإهمال بالوظيفة اتصالا ماديا أو معنويا ولا يمكن فصله عن الوظيفة العامة أو عن المرفق، وهنا تكون مسؤولية الإدارة عن خطأها المرفقي.

وقد انتقد هذا المعيار على أساس أنه استبعد من ساحة الخطأ الشخصي كل الأخطاء المتصلة بواجبات الخدمة الوظيفية حتى وإن كانت أخطاء تتصف بدرجة من الجسامة.

4) معيار الغاية والهدف:

يقوم هذا المعيار على الغاية والهدف الذي يسعى الموظف العمومي إلى تحقيقه من وراء تصرفه المسبب للضرر، فإذا استهدف الموظف غرضا خاصا به من أجل تحقيق مصالح شخصية كان الخطأ شخصيا سواء كان جسيما أو يسيرا، أما إذا كان الموظف يتصرف بحسن نية من أجل تحقيق مصلحة الوظيفة كان الخطأ مرفقيا، وقد أتى بهذا المعيار الفقيه دوجي.

وقد انتقد هذا المعيار حيث يجعل الخطأ مرفقيا في جميع الأحوال التي لا تتوفر فيـ ـ ـها سوء النية ويقتصر الخطأ الشخصي على سوء نية الموظف من وراء تصرفه، في الوقت الذي يسير فيه القضاء الإداري إلى اعتبار الخطأ شخصيا بالرغم من حسن نية الموظف العمومي وهو الخطأ الجسيم[45] .

تقدير المعايير الفقهية:

نظرا للانتقادات السالفة الذكر التي تنطوي عليها النظريات الفقهية والتي قيلت لتكون معايير لتفصل وتفرق بين الأخطاء الشخصية للموظف العمومي عن الأخطاء المرفقية، وحيث أن كل معيار منها لم يرق إلى درجة المعيار الجامع المانع القاطع، الأمر الذي جعل مجلس الدولة الفرنسي لا يلتزم بهذه المعايير للتفرقة بين الخطأ الشخصي المصلحي فكان في كل مرة وحسب ظروف القضية المطروحة عليه يقوم بالأخذ بالمعيار الأنسب لها، وكذلك نظرا لعدم دقة المعايير ولعدم شموليتها فنلاحظ أن القضاء يبحث عن معيار أو أكثر للتكامل في تحقيق الهدف، وهذا كما فعل القضاء المصري الذي أخذ بثلاثة معايير فقهية معا[46].

ثانيا - معيار التفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي في القضاء:

إذا ما استعرضنا أحكام القضاء ولاسيما مجلس الدولة الفرنسي ومحكمة التنازع نجد أنها لم تستقر على وضع قاعدة عامة يمكن بها تمييز الخطأ الشخصي عن الخطأ المرفقي، ولم تتقيد بمعيار معين بعينه وإنما على القاضي أن يفحص كل حالة على حدا وأن يقدر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي تشكل إما خطأ شخصيا تؤدي إلى مسؤوليته الشخصية ويلتزم

---

[42]- ومثال ذلك يقوم العمدة أو رئيس مجلس المدينة بشطب اسم أحد التجار من جدول الناخبين لأنه قد صدر حكم بشهر إفلاسه، وهذا العمل الذي يتصل بواجبات العمدة أو رئيس مجلس القرية أو المدينة، ولكن لو تصورنا أن هذا العمدة لم يكتفي بذلك بل قام بنشر واقعة الإفلاس والإعلان عنها في طرقات القرية وشوارعها مما يسبب أساءه لسمعة هذا التاجر، فالعمدة بهذا التصرف يرتكب خطأ شخصيا لا علاقة له بواجبات الوظيفة.

[43]- الدكتور عمار عوابدي- مرجع نفسه ص 137.

[44]- ماجد راغب الحلو- القضاء الإداري – مرجع سابق، ص 354..

[45]- د/ محمد رفعت – والدكتور حسن عثمان محمد، القضاء الإداري، مبادئ القانون الإداري – دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001 ،ص 189.

[46]- الدكتور عمار عوابدي ، المرجع نفسه، ص 139.

بالتعويض عنها من ماله الخاص، وإما خطأ مرفقيا تسأل الإدارة عنه وهي من تتولى تعويض الأضرار اللاحقة بالغير.
وباستعراض اتجاهات القضاء ولاسيما القضاء الفرنسي والذي نحن نستند إليه في أحكامنا أنه يقسم الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظفون إلى نوعين.
الأول: الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق الوظيفة ولا علاقة لها بالخدمة (الخطأ المنفصل عن الوظيفة).
الثاني: الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف أثناء ممارسته للوظيفة إما بسبب نوعية الأخطاء المرتكبة أو كانت مصحوبة بنية الإضرار بالغير أو جسيمة.

1- الخطأ الشخصي الذي لا علاقة له بالوظيفة:

ويقصد به أن يرتكب الموظف الفعل الضار في حياته الخاصة ولا يرتبط بأي علاقة مع الوظيفة،[47] في هذا الغرض أن الخطأ الشخصي الذي يرتكبه الموظف وينفصل عن العمل الوظيفي يسأل عنه الموظف ويؤدي إلى مسؤوليته الشخصية وحده ويلتزم بالتعويض مدنيا عن الأضرار التي يرتكبها من ماله الخاص دون الاعتداد في ذلك بما إذا كان الخطأ شخصي الذي ارتكبه الموظف عمدي أو غير عمدي،جسيما أو غير جسيم[48].
وتنقسم الأخطاء الشخصية المنفصلة عن العمل الوظيفي إلى نوعين يتعين التفرقة بينهما أولهما الأخطاء الشخصية المنفصلة جزئيا عن الوظيفة، ففي هذا النوع يشترك خطآن أحدهما شخصي والآخر مرفقي، ففي هذا النوع يحكم القاضي على الموظف بتحمل جزء من التعويض المحكوم به وهذا ما قرره مجلس الدولة الفرنسي في قضية La ruelle et delville.
وثانيهما إذا كان الخطأ الشخصي الذي يرتكبه الموظف المنفصل كلية عن الخدمة ولا علاقة له بالخدمة إطلاقا، ففي هذه الحالة يسأل الموظف وتنتفي علة حماية الموظف العمومي وعدم مساءلته عن أخطائه الشخصية إما بسبب سوء نية الموظف أو الخطورة الغير العادية للخطأ المرتكب.

2-الخطأ الشخصي المتصل بالوظيفة:

لقد استقر القضاء الإداري على أن الفعل الضار الذي يرتكبه الموظف أثناء ممارسته لوظيفته الإدارية لا يمثل خطأ شخصيا يسأل عنه إلا إذا كان مشوبا بسوء النية أو كان جسيما، ويأخذ الخطأ الشخصي المتصل بالوظيفة إحدى الصورتين:

أ- الصورة الأولى الخطأ العمدي:

يتمثل الخطأ العمدي في اتجاه نية الموظف إلى إلحاق الأذى بالغير، إذ يهدف الموظف من وراء تصرفه إلى تحقيق مصلحته الشخصية ومنفعته الذاتية وأغراضه الخاصة التي لا تتعلق بالصالح العام، ومن هنا فإن تكييف الفعل الضار الذي يرتكبه الموظف أثناء قيامه بأعباء الوظيفة بأنه يمثل خطأ عمديا بالنظر إلى القصد السيئ، أو العمد الذي تتجه إليه نية الموظف وهو يؤدي وظيفته، فإذا قصد الأضرار أو تحقيق منفعته الذاتية، أو الانتقام،أو

[47]- أنظر حكم مجلس الدولة في قضية SELTION VILL de NILE في 27 أكتوبر1944 وتتعلق بأن موظف في الحكم المحلي ارتكب حادثة تصادم أثناء تجوله بموتسيكل خارج نطاق وظيفته وقد قضى الحكم بأن ما أرتكبه الموظف يشكل خطأ شخصيا صادرا منه ومنفصلا عن عمله الوظيفي ويسأل عنه شخصيا، والحكم كذلك في قضية الآنسة MARTIN في 22 نوفمبر سنة 1944 وتتعلق بحادثة أرتكبها الجندي المكلف بالمحافظة على الأمن خارج مكان الوظيفة وقد أشار الحكم إلى وقوع خطأ شخصي منفصل عن وظيفته، وكذلك في قضية السيدة VEUVEBUFFEVANT في 30 يناير سنة 1948 وتتعلق بحادثة ارتكبها حارس و هو يعبث بسلاحه وقد قضى الحكم بأن الواقعة منفصلة عن عمله الوظيفي ورفض طلب التعويض عن الأضرار لأرملة المتضرر.

[48]- د/ سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي، مرجع سابق ،ص 105.

الإيذاء بدون مبرر، أو بسبب الحقد الشخصي، أو الخصومة السياسية يجعل ما يصدر منه من أخطاء شخصية لا ترتبط بأي علاقة مع الخدمة وتؤدي إلى مسؤولية الموظف الفعلية ويلتزم بتعويض الأضرار التي أصابت الغير، وقد استند مجلس الدولة الفرنسي إلى هذا المعيار وذلك في حكمه الصادر في:07 جويلية 1922 في قضية LA CLOAHEL، وقد أشار إلى أن أحد موظفي التلغراف قد اتفق مع أحد المقاولين بقصد الإضرار بمقاول آخر بقصد المنافسة غير المشروعة على حجز التلغراف بعد القبض عليه، وحكمه أيضا في قضية POTHIER في 12 مارس 1975. وتتعلق وقائعها بحادثة قتل أرتكبها شرطي متجول بسلاح الخدمة، وقد أشار الحكم إلى أن حادثة القتل تقوم على القصد السيئ وسوء النية بقصد الانتقام وقد أدانته المحكمة على أساس القصد السيئ له وقضت بأن الضرر الذي نتج عن فعل الشرطي يمثل خطأ شخصيا لا يرتبط بأي علاقة مع الخدمة وأن مسؤولية الإدارة لا ترتبط به.

لكن يلاحظ أنه من الصعوبة إثبات سوء نية الموظف التي تهدف إلى الإضرار بالغير، وإنما سيتلزم الأمر من القاضي دراسة نفسية الموظف وبحث مختلف الظروف التي سهلت في إلحاق الأذى بالغير، وتطبيقا لذلك فقد قضت محكمة التنازع بأن كل الأفعال المنسوبة إلى المدرس والتي ألقاها في الفصل تتمثل في أحاديث وسب رجال الدين وألفاظ خارجة وموجهة للمتقين اعتبرت المحكمة أن ما تلفظ به المعلم يعتبر من قبيل الأخطاء الشخصية التي يسأل عنها الموظف أمام المحاكم القضائية.

ب- الصورة الثانية: الخطأ الجسيم La Faute Lourde :

الخطأ الجسيم وهو الخطأ الذي يجاوز المخاطر العادية للوظيفة، أو بعبارة أخرى هو ذاك الخطأ الذي لا يمكن التسامح فيه ولا يمكن قبوله أو إيجاد عذر لارتكابه.

يشترط لاعتبار الخطأ الذي يرتكبه الموظف أثناء الوظيفة شخصيا أن يكون جسيما ويتعدى المخاطر العادية للوظيفة بصرف النظر عما إذا كان مرتكب الخطأ تتوفر لديه نية الإيذاء أم لا.

ولكن بالرجوع إلى تحليل أحكام القضاء يشير إلى أن الأخذ بهذا المعيار كحالة من حالات المسؤولية الشخصية للموظف العمومي بجانب الخطأ العمدي، وهذا ما أقرته محكمة التنازع في:1908/06/02 في قضية GIRODET. C. MORIZOT، وتتلخص وقائعها في أن المدعى عليه السيد MORIZOT كان يعمل مدرسا ومديرا للمدرسة، وفي أثناء قيامه بالتدريب صدرت منه عبارات تعد خروجا على مبدأ الحياد الذي يجب أن يراعيه المدرس وأصدر عبارات تتضمن طعنا في الجيش الفرنسي وتشكيكا في أمور دينية،وكان للمدعي ابن في هذه المدرسة فطلب تعويضا أمام محكمة ديجون المدنية وطعن المدعى عليه بعدم اختصاص المحكمة فأجابته محكمة ديجون المدنية بذلك، وفي الاستئناف ألغت المحكمة عدم الاختصاص، ودفع المحافظ بعدم الاختصاص وتم رفع النزاع أمام محكمة التنازع وقدم المفوض TARDEAU تقريرا إضافيا وعرض لرأيين في هذا الشأن، أولهما أن خروج المدرس على البرامج أو جرح المشاعر هو خطأ شخصي، أما الثاني وهو رأى الحكومة فيرى أن كل ما يقوم به المدرس في الفصل في شرح المقرر خطأ وظيفيا، إذا كان ثمة خطأ بطبيعة الحال ما لم يرتكب جنحة محددة، وهو يرى أن رأي الدولة يكسب المدرسين وضعا متميزا حيث تتحمل الدولة أخطائهم ولو كانت شخصية، وإن ما يصدر بالمخالفة لهذه البرامج من تعد على الدين وعلى القانون والأخلاق هو خطأ جسيم، وألغت المحكمة قرار التنازع

واعتبرت أن ما صدر من الموظف (المدرس) من أقوال يخرج على البرنامج تماما وبذلك يكون منفصلا عن الوظيفة.
كما اعتبر في بعض الأحيان أن الأخطاء الجسيمة التي ترتكب في الخدمة وبدون قصد تعتبر أخطاء مرفقية تسأل عنها جهة الإدارة، وهذا ما قررته محكمة التنازع في:1973/12/06 في قضية CORNU والذي قضت بأن الجندي الذي صوب مسدسه معتقدا أنه فارغ من طلقات الرصاص اتجاه طفل فأصابه بطلقة نارية لا يعتبر ما أرتكبه خطأ شخصيا ينفصل عن مباشرة عمله، وحكمها أيضا في قضية ADOLPHE الذي قضى بمسؤولية الإدارة عن انفجار نشأ نتيجة تدخين الجنود السجائر بجانب صندوق الذخيرة الذي كانوا ينقلوه إلى مكان آخر[49].
ولكن تحديد درجة جسامة الخطأ هي مسألة سببية تتفاوت تبعا للظروف المختلفة، ويستهدي فيها القاضي بقدرة الموظف المخطأ، ويدخل في نطاق الخطأ الجسيم الإخلال بأي إجراء جوهري يؤثر في كيان العمل المنوط بالموظف في القيام به، وتقدير جسامة الخطأ متروك للقاضي يقدرها في كل حالة على حدا.
نلاحظ أن القضاء لم يتقيد بإحدى المعايير الفقهية،وذلك يعود لاعتبار أن المعايير التي تقوم على التفرقة بين الخطأين كانت نابعة بالأساس من القضاء نفسه وأن الاتجاهات الفقهية التي تناولها بالدراسة ما هي إلا نوع من الانقسامات حولها، وتفسير إلى عدم انحياز القضاء لأحد المعايير دون الأخرى يكمن في أنه لما كانت المعايير هي خلاصة اجتهاداته تجاه القضايا المتنوعة، وعدم اكتفاءه بمعيار واحد حتى يطبقه في جميع الحالات لدليل منه على تكييف القضايا كلا على حدا أو بحسب المستجدات التي قد تطرأ على القضية.

ثالثا: موقف القانون والقضاء الإداري الجزائري من فكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي:

1- موقف القانون الإداري الجزائري من فكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي:

طبقت الجزائر القواعد الموضوعية للمسؤولية الإدارية بموجب قانون 31 ديسمبر عام 1962 والذي نص على امتداد القوانين السابقة ما لم تكن مخالفة للسيادة الوطنية الجزائرية، أو تحمل في طياتها مظاهر التمييز العنصري، ورغم صدور العديـد من القوانيـن والنصـوص التشريعية الوطنية التي حلت محل التشريعات والأحكام الفرنسية، فإن نطاق المسؤولية الإدارية ما زالت تطبق القواعد والمعايير التي يطبقها القضاء الإداري الفرنسي.
ولقد تبنى المشرع الجزائري هذه التفرقة في العديد من التشريعات الوطنية التي أصدرها فقد نص المشرع الجزائري في المادة 17 من القانون الأساسي للوظيفة العامة على هذه التفرقة "وعندما يلاحق من طرف الغير لإرتكابه خطأ مصلحيا فيجب على الإدارة أو الهيئة العمومية التي يتبعها هذا الموظف أن تحميه من العقوبات المدنية (المسؤولية المدنية) المتخذة ضده شرط أن يكون الخطأ الشخصي الخارج عن ممارسته غير منسوب إليه"، هذا ونجد المشرع يأخذ صراحة بالتفرقة بين الخطأ الشخصي والمصلحي أو الوظيفي، ولقد أكد هذه التفرقة في العديد من التشريعات الجزائرية الصادرة منه، فنجده في قانون البلدية ينص على هذه التفرقة مؤكدا ذلك في المادة 179 القانون البلدي وذلك بنصه على " أن البلديات مسؤولة مدنيا على الأخطاء التي يرتكبها رئيس المجلس الشعبي البلدي ونوابه ورؤساء المجالس المؤقتة والنواب

[49]- الدكتور: سامي حامد سليمان- مرجع سابق ص 114.

البلديون المكلفون بوكالة خاصة، وأعضاء المجالس المؤقتة، وموظفو البلدية حين قيامهم بوظائفهم أو بمناسبتها، ويمكن للبلديات مع ذلك أن تمارس الطعن أمام الجهات القضائية المختصة تجاه مرتكبي هذه الأخطاء"[50].

فهذه النصوص واضحة وجلية على إعتناق المشرع الجزائري فكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي للموظف العمومي المرتب والمولد للمسؤولية الشخصية من ذمته المالية الخاصة والخطأ المرفقي للإدارة، والذي يرتب مسؤولية السلطة الإدارية بالتعويض عن هذا الخطأ من الخزينة العامة.

2- موقف القضاء الإداري الجزائري من فكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي:

أ)- قبل دستور 1996:

لم يعتنق القضاء الإداري الجزائري في محاولته للتمييز بين الخطأ الشخصي والمرفقي معيارا فقهيا محددا بل طبق في كل مرة المعيار الذي يراه مناسبا، فقد أتيحت للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي معيارا فقهيا محددا، بل طبق في كل مرة المعيار الذي يراه مناسبا للتمييز بين الخطأ الجسيم والبسيط بناء على طعن المدعي الذي أتلاف مشغله في حريق تسببه إلقاء ألعاب نارية بمناسبة عيد المولد النبوي الشريف ونسب للإدارة خطآن: الأول يتمثل في انتفاء تدابير الضبط البلدي المتعلقة بالألعاب النارية طبقا لمرسوم 291/63 المؤرخ في:02 أوت 1963 الذي يمنع إنتاجها وبيعها وإستعمالها، والثاني يتمثل في التنظيم الغير الكافي لمكافحة الحريق في الأمكنة التي وقع فيها الحريق، وقد أقر القضاء الإداري لمسؤولية الإدارة على أساس الخطأ البسيط في الحالة الأولى وهي عدم قيام رئيس البلدية بتنفيذ ونشر إجراءات الأمن المتعلقة بمنع بيع الألعاب النارية " المحارق " ورفضها في الحالة الثانية التي لا تشكل خطأ جسيم عدم كفاية وسائل الحريق[51].

أما فيما يتعلق بأعمال الضبطية فقد ذهب القضاء الإداري المجلس الأعلى الغرفة الإدارية في قرارها الصادر في:25 جوان 1976 قضية وزير الداخلية ضد سماتي إلى إعطاء الحق في التعويض لشخص أوقف من طرف رجال الضبطية القضائية،والذين قاموا بضربه مما أدى إلى فقد أحد عينيه والمقصود بالخطأ في هذه الحالـة هو الخطأ الجسيم وإن لم يشر إليه القاضـي الإداري صراحة، ولقيام الخطأ الجسيم يضع القاضي الإداري عدة عناصر تتمثل في الظروف المحيطة بالضرر وطرق تحديده.

وعلى هذا الأساس فإنه يمكن القول بأن الخطأ الشخصي هو الذي يرتكبه الموظف خارج نطاق الوظيفة الإدارية، أو الخطأ الذي يرتكب داخل الوظيفة الإدارية بسوء نية وعلى قدر من الجسامة.

أما الخطأ المرفقي فإنه يعد الإخلال بواجبات الوظيفة حتى ولو كان بحسن نية ولو لم يكن على قدر كبير من الجسامة.

وكذلك تظهر التفرقة الشهيرة بين الخطأ الشخصي والمرفقي في قرار الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر الصادر بتاريخ:09 جويلية عام 1971 وذلك في القضية رقم 1614636 بأرشيف الضبط الإداري، حيث تتلخص وقائعها أن سائق إحدى السيارات العسكرية التابعة لوزارة الدفاع الوطني صدم مواطنا جزائريا بحي حيدرة يبلغ من العمر 65 سنة، مما أدى إلى وفاته تاركا وراءه أولاده وزوجته التي أقامت دعوى ضد السائق أمام المحاكم المدنية،

---

[50]- الدكتور عمار عوابدى- نظرية المسؤولية الإدارية – مرجع سابق، ص 129.

[51]- قرار المجلس الأعلى الغرفة الإدارية 06 أفريل 1973، أبن مشيش المجلة الجزائرية رقم 03، 1977 ، ص 581 وما بعدها.

والتي قضت بمسؤولية السائق وحكمت عليه بدفع تعويض لزوجة القتيل وأولاده تعويضا لهم عن الضرر المعنوي الذي أصابهم، ولما رجع السائق على وزارة الدفاع الوطني مطالبا إياها بدفع التعويض الذي حكمت به المحكمة دفعت له المبلغ المحكوم به عليه من طرف الغرفة المدنية على أساس أن الخطأ الذي أرتكبه كان متصلا اتصالا وثيقا ومعنويا بالوظيفة العامة أو المرفق العام، بحيث يعتبره هنا خطأ وظيفيا لا شخصيا، إذ كان هذا السائق عندما ارتكب الخطأ المذكور يؤدي واجبات الخدمة الوظيفية المناطة به القيام بها، وثانيا أن الأدوات والوسائل التي شكلت الخطأ المرتب للمسؤولية هي وسائل مرفقية بحتة، جعلت هذا السائق وساعدته على إرتكاب الخطأ، الأمر الذي يجعل هذا الخطأ الشخصي يندمج اندماجا كليا ماديا ومعنويا أو ذهنيا في المرفق العام مما يجعله خطأ مرفقيا يولد مسؤولية الإدارة[52].

وقد اعتبرت الغرفة الإدارية لمجلس قضاء الجزائر في قرارها الصادر في:1972/04/17 في قضية بلقاسمي ضد وزير العدل أن الخطأ الذي اقترفه كاتب الضبط هو خطأ مصلحي وتتلخص وقائع القضية في تلقي أحد كتاب الضبط مبلغا ماليا في شكل أوراق نقدية للإيداع تم مصادرتها من طرف الضبطية القضائية، وسها كاتب الضبط عن تبديلها بعد إصدار أوراق مالية مماثلة، وبعد الإفراج عن صاحب المال، قام هذا الأخير بمساءلة وزارة العدل عن الأضرار اللاحقة به من جراء عدم قيام كاتب الضبط بواجباته باعتباره موظفا عموميا تابع لمرفق القضاء (الدولة)، ورتب مجلس الدولة مسؤولية الدولة عن الأضرار اللاحقة بالسيد بلقاسمي بسبب عدم سير مرفق القضاء.

ونجد القضاء قد فرق بين الخطأ الشخصي والمرفقي على أساس العنصر العمدي معتمدا على الركن المعنوي للخطأ الجزائي، إذ قررت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ: 1967/03/07 في قضية كانت فيها البلدية مكلفة بجمع الأموال وقام رئيسها بإلزام مواطن بأن يدفع له مبلغ 5000دج مع تهديدات بالموت أن الخطأ الجزائي للموظف يعتبر خطأ شخصيا يولد مسؤوليته الشخصية.

أما في حالة إنتفاء العنصر العمدي للخطأ الجزائي فيعد خطأ مرفقيا يولد المسؤولية الإدارية وهذا ما قرره المجلس الأعلى الغرفة الإدارية في قراره الصادر في: 1977/01/22 قضية السيد السائغي رشيد ضد المستشفى المدني الأخضرية، كما عرفت العلاقة بين الخطأ الشخصي والاعتداء المادي نفس العلاقة بين الخطأ الشخصي والخطأ الجزائي إذ أعتبر في مرحلة أولى أن الاعتداء المادي يشكل خطأ شخصيا ثم تراجع القضاء الإداري عن هذا الموقف وقرر أن الاعتداء المادي يعد خطأ مرفقيا يولد المسؤولية الإدارية للمرفق، مبررا ذلك بأن المرفق هو الذي يسر للموظف بأن يقوم بهذا العمل المشكل للاعتداء المادي.

كما أنه يمكن الإشارة في هذا الميدان فيما يتعلق بمسؤولية المستشفى بأنها قائمة بسبب الخطأ الجسيم دون أن يذهب القاضي إلى إبراز موقفه حول التمييز بين العمل الطبي والعمل العلاجي، فالمرسوم الصادر بتاريخ:20 فيفري 1970 والمتعلق بممارسة الوظائف في المستشفيات والتي تنص المادة 07 منه على أن "الأساتذة المساعدون، وأساتذة معاهد العلوم الطبية معفيين من مسؤوليتهم الناجمة بفعل ممارسة وظائفهم الطبية في إيطار المستشفى الجامعي حيث يمارسون مهامهم" غير أن القضاء حكم بمسؤولية المستشفى الجامعي للجزائر بسبب الخطأ الجسيم[53].

---

[52]- الدكتور عمار عوابدى – نظرية المسؤولية الإدارية – مرجع سابق، ص 128.

[53]- الدكتور فريجة حسن – مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، مجلة مجلس الدولة، عدد 2004/05.

ب) موقف مجلس الدولة الجزائري من الخطأ الشخصي والمرفقي:

منذ وجود مجلس الدولة بالجزائر عمل على تكريس مبدأ مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي للموظف، الذي ألحق ضررا بالضحية وهذا الخطأ لا يمكن فصله عن المرفق لأن الحادث ارتكب بسلاح ناري استلمه الموظف بحكم الوظيفة[54].

كما قرر مجلس الدولة الغرفة الرابعة في قراره الصادر بتاريخ:1999/05/31 تحت رقم:159719 في قضية ارتكب فيها دركي جريمة قتل عمدي خارج أوقات العمل اعتبر مجلس الدولة أن الجريمة الجنائية من جرائم القانون العام، ولا علاقة لهذه الجريمة بوظيفة المحكوم عليه كدركي،وعليه فإن مسؤولية التعويض عن الضرر الناتج عن فعله تقع عليه كدركي، وإن مسؤولية التعويض عن الضرر الناتج عن فعله تقع على عاتقه وليس على عاتق الإدارة التابع لها، ويعتبر مرفق المستشفى مسؤولا عن الحراسة في نظر القاضي الإداري وأن غياب الحراسة يشكل خطأ ارتكبه المستشفى الملزم بالسهر على ضمان صحة وسلامة المرضى، وأن ثمة علاقة مباشرة بين سوء سير عمل المستشفى والوفاة، وإن الخطأ المرتكب من شأنه أن يجعل المستشفى مسؤولا، وذلك على إثر وفاة مريض بمستشفى الأمراض العقلية إثر تلقيه ضربات من مصاب عقليا متواجد بنفس المستشفى، وأن انعدام الحراسة يشكل خطأ مرفقيا ارتكبه المستشفى وبالتالي توجد علاقة مباشرة بين سوء سير عمل المستشفى وبين الوفاة[55].

كما قضى القاضي الإداري بثبوت الخطأ المرفقي ضد إدارة الضرائب وألزمها بالتعويض لثبوت المسؤولية ضدها "، وبالتالي فطلب التعويض مبرر لثبوت الخطأ المرفقي المتمثل في قبض إدارة الضرائب المبالغ بعد إبطال قرار فرضها قضائيا من جهة وكذا نتيجة تمادي الإدارة في الإبقاء على المبالغ غير المستحقة لديها "[56].

وقد أقر مجلس الدولة "الغرفة الإدارية الرابعة" في قضية بلدية الذرعان ضد سوايبية عبد المجيد ومن معه في قراره الصادر في:2001/01/31 مسؤولية البلدية عن فقدان السيارة من الحظيرة التابعة لبلدية الذرعان على أساس الخطأ المرفقي، وقد جاء في أحد حيثياته: "........... حيث أنه ومن جهة أخرى فإن الحظيرة تابعة للبلدية وتشرف على تسييرها وتعتبر البلدية كحارس للشيء وملزمة برد السيارة أو تعويضها نقدا، وعليه فإنها مسؤولة عن فقدان السيارة من الحظيرة التابعة لبلدية الذرعان والقرار المستأنف فيه طبق أحكام المادة 138 من القانون المدني وكذا المادة 124 منه لم يخالفها، وينبغي إذن تأييد القرار المستأنف فيه "[57].

---

[54]- قرار مجلس الدولة- الغرفة الأولى، الصادر بتاريخ:1999/02/01 رقم القرار 146043 منشور، مجلة مجلس الدولة ،العدد 01-2002 ص 91 وما بعدها قضية وزارة الدفاع الوطني ضد ورثة بن عمارة لخميستي، ص 91 وما بعدها.

[55]- قرار مجلس الدولة – الغرفة الثالثة – الصادر بتاريخ:2002/07/15 رقم القرار 002027 منشور بمجلة مجلس الدولة العدد2002/02 الجزائر ص 183 وما بعدها.

[56]- قرار مجلس الدولة – الغرفة الثانية- جلسة 2002/03/18 رقم: 47072 منشور بمجلة مجلس الدولة عدد خاص ص 84.

[57]- تتلخص وقائع القضية أن المدعو سوايبية عبد المجيد رافع البلدية أمام القضاء الإداري لعنابة مصرحا أنه كان متابعا جزائيا أمام محكمة الذرعان بتهمة التزوير في مركبة، وأنه تبعا لذلك تم حجز سيارته من نوع 504 ووضعها بالحظيرة وبعد المحاكمة ببراءته طلب استرجاع سيارته إلا أنها ضاعت من الحظيرة.

فرفع دعوى ضد البلدية أمام الغرفة الإدارية بمجلس قضاء عنابة يطالب فيها بإلزام المدعى عليها بأن تدفع له مبلغ 800.000 دج مقابل سيارته، فقضى مجلس عنابة بإلزام المندوبية التنفيذية لبلدية الذرعان بأن تدفع للمدعي مبلغ 400.000 دج وقد أيده مجلس الدولة – انظر إلى مجلة مجلس الدولة ، الجزء الأول – 2002 ص 285 وما يليها.

الفصل الثاني:
مسؤولية الدولة على أعمال موظفيها:

إن مبدأ مسؤولية الدولة على أعمال موظفيها، لم تكن وليدة العصور والقوانين القديمة وإنما ظهرت مع نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، إذ لم تكتمل لحد الآن معالمها القانونية والفنية إذ كانت الدولة في القديم دولة حارسة توصف بالاستبداد مما يجعلها لا تخضع لمبدأ الشرعية ورقابة القضاء، زد إلى ذلك عدم وجود النظم والأساليب والطرق والفنيات القانونية والقضائية والتنظيمية والإجرائية اللازمة لإخضاع الدولة والإدارة العامة للرقابة القضائية بصورة مستجدة وفعالة وقوية، كل هذه الأسباب والعوامل أدى إلى منع ظهور مسؤولية الدولة على أعمال موظفيها، عكس ما هو عليه الحال مؤخرا إذ بدأت تظهر معالمها خاصة مع حادثة بلونكو الشهيرة في فرنسا عام 1873، إذ أعطت انطلاقة للقضاء الإداري الفرنسي في مواجهة السلطة العامة لإقراره مبدأ مسؤولية الدولة.

أما في الجزائر فقد مرت هذه المسؤولية بثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: مرحلة قبل الاحتلال:

إذ كانت آنذاك سائدة قواعد الشريعة الإسلامية خاصة في فترة حكم الخلافة العثمانية، حيث أقرت الشريعة الإسلامية مبدأ مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها، وذلك انطلاقا من حديث الرسول صلى ا عليه وسلم " **لا ضرر ولا ضرار في الإسلام**"[58].

حيث وقعت حادثة في الدولة الإسلامية في عهد عمر بن عبد العزيز إذ اشتكى رجل من أهل الشام على جيش المسلمين والذي أفسد له زرعه فعوضه الخليفة بعشرة آلاف درهم[59] .

وعلى هذا النحو كانت الخلافة العثمانية في الجزائر وقبلها الفاطميين والموحدين وغيرهم كانوا يقرون بهذا المبدأ طبقا لاحكام الشريعة الإسلامية، إذ سادت ولاية المظالم المعروفة في الشريعة الإسلامية،[60] وقد كان الأمير عبد القادر هو المشرف بنفسه على ولاية المظالم وذلك لضمان محاسبة المعتدين على حقوق العامة من الموظفين، فكان يطبق أحكام الشريعة الإسلامية من خلال فصله في النزاعات والتظلمات المرفوعة إليه من الأفراد أو الموظفين وكان حكمه نهائي لا يقبل الطعن.

المرحلة الثانية: مرحلة مسؤولية الدولة على أعمال موظفيها أثناء الاحتلال:

إن عدم شرعية دخول القوات الفرنسية للأراضي الجزائرية نتج عن هدم المبدأ الذي كان مصدره الشريعة الإسلامية، والذي كان يتعارض مع النظريات الفرنسية التي يؤمن بها الفرنسيون فطبقت نفس القواعد الموضوعية والشكلية المطبقة في فرنسا على الجزائر، وخاصة فيما يخص مسؤولية الدولة عن أعمال موظفها وذلك بالنسبة للفرنسيين والأوربيين المقيمين بالجزائر دون الجزائريين.

المرحلة الثالثة: مرحلة مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها بعد الاستقلال:

استمر الوضع بعد الاستقلال بنفس القواعد القانونية الفرنسية إلى غاية 1965 أين قامت الدولة بوضع تشريعات هامة في نطاق مسؤولية الدولة، إذ توسعت الأسس المحددة للمسؤولية القانونية من الخطأ الشخصي للموظف العمومي إلى الخطأ المرفقي الوظيفي، حيث

---

[58]- دكتور عوابدي عمار ، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 50.
[59]- مرجع نفسه، ص 51..
[60]- د/ بعلي محمد صغير، الوجيز في المنازعات الإدارية ، دار العلوم، الجزائر، 2002، ص 31..



ظهرت نية المشرع في هذا التوسع في النصوص القانونية التي أعدها سواء كانت دستورية أو تشريعية وإلى يومنا هذا، أين تم تكريس مبدأ التعويض عن الخطأ القضائي.

وهذا ما استدعى منا دراسة هذا الفصل في مبحثين، نتناول في الأول الشروط والأسس التي تقوم عليها مسؤولية الدولة، أما الثاني فنعالج فيه التعويض على المسؤولية المدنية للموظف العمومي.

المبحث الأول:

شروط وأسس مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها:

يقصد بمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها هو التزامها بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بالغير جراء التصرفات التي قام بها موظفيها، إذ تحل الإدارة هنا محل الموظف في دفع التعويض.

وإن تحمل الإدارة لعبء التعويض يتوقف على علاقة الإدارة بموظفيها، بحيث أن الاتجاه الحديث يرمي إلى حماية الموظفين وكفالة الاستقلال لهم في وظائفهم.

والخطأ الذي يتابع به الموظف يجب أن يثبته المضرور، أو أن يقيم الدليل عليه إذا لم يستطيع أن يثبته ضد موظف بعينه لكي تقوم مسؤولية الإدارة، وهكذا أصبح مبدأ تدخل الدولة ضرورة حتمية تحتم مسؤوليتها عن أعمالها الإدارية.

ونحن نعلم بأن نشاط الإدارة هو في الواقع نشاط أعوانها، مما يؤدي بنا إلى معرفة الشروط والأسس التي تسأل فيها الإدارة عن أعمالها المسببة للضرر والمرتكبة من الموظفين العموميين.

وسوف ندرس هذا المبحث في مطلبين رئيسيين نتناول في المطلب الأول شروط مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها، أما المطلب الثاني فسنتطرق فيه إلى أسس مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها.

المطلب الأول: شروط قيام مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها:

حتى تكون الدولة مسؤولة عن الأعمال التي يقترفها موظفوها يجب أن تكون هناك شروط تستدعي تلك المسؤولية والمتمثلة أساسا في الخطأ الناتج عن الموظف.

هذا ما يستدعي منا التطرق إلى الخطأ كأساس لقيام المسؤولية.

وسنتناول في هذا المطلب، الخطأ المرتبط بالوظيفة في الفرع الأول محاولين إبراز الأركان التي تقوم عليها المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ وهي الخطأ والضرر والعلاقة السببية.

أما في الفرع الثاني فسنتطرق إلى العلاقة التبعية بين الموظف والإدارة.

الفرع الأول: الخطأ المرتبط بالوظيفة:

إن قيام مسؤولية الإدارة على أساس الخطأ يستدعى توافر ثلاثة أركان وهي الخطأ، والضرر الناجم من الخطأ، والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر.

أولا: ركـن الخطـ ـ ـأ:

يقصد بالخطأ هو عيب يشوب مسلك الإنسان لا يأتيه رجل عاقل متبصرا أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت بالمسؤول، وقد عرفه بلانيول بأنه إخلال بإلتزام سابق.

وتجدر الإشارة إلى أن غالب التشريعات إبتعدت عن وضع مفهوم خاص ومحدد للخطأ واكتفت بوضع قاعدة عامة تؤسس عليها المسؤولية المدنية، فالقانون الفرنسي ينص في مادته 1382 على أن " كل فعل للإنسان سبب ضرر للغير يرتب مسؤولية من أحدث الضرر بخطئه" وقد إتبع المشرع الجزائري نظيره الفرنسي في محاولة وضع قاعدة عامة يتم عليها بناء وتحديد المسؤولية، حيث تنص المادة 124 من القانون المدني الجزائري: " كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير، يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".

وعليه نخلص أن الخطأ ليس من السهل تحديده، وبذلك يبقى تحديده متروكا للاجتهاد الفقهي والقضائي، غير أنه يمكن القول بأن شبه الإجماع الفقهي يحدد الخطأ بوجه عام على أنه الإخلال بإلتزام قانوني سابق سواء كان مصدر الإلتزام ناتج عن القانون أم العقد.

صـــور الخطـــأ:

1)الخطأ الجسيم والخطأ البسيط:

ينقسم خطأ الإهمال من حيث الدرجات إلى جسيم وبسيط، والتدرج هنا يكون في مضمون الإلتزامات القانونية لا في الخطأ ذاته، لذا يمكن القول بأن الخطأ الجسيم هو ذلك الخطأ الذي لا يقع من شخص قليل الذكاء والعناية عكس الخطأ البسيط.

2)الخطأ المدني والخطأ الجنائي:

يعبر عن الخطأ المدني بالمسؤولية المدنية وذلك من خلال الإخلال بالإلتزامات القانونية، أما الخطأ الجنائي فهو ركن من أركان المسؤولية الجنائية أي الإخلال بواجب قانوني تفرضه قواعد القانون الجنائي.

3)الخطأ الإيجابي والخطأ السلبي:

يتمثل الخطأ الإيجابي في الإخلال بالإلتزامات القانونية من خلال القيام بتصرفات يمنعها القانون أما الخطأ السلبي فلا يتحقق إلا عندما يدل الامتناع أو الترك على عدم التبصر والحيطة.

4)الخطأ العمدي وخطأ الإهمال:

ويقصد بالخطأ العمدي الإخلال بواجب أو التزام قانوني وذلك عن قصد، أي قصد الإضرار بالغير، وبالتالي فهو يتكون من عنصرين:
الأول: فعل أو الامتناع عن فعل أي الإخلال بإلتزام، والثاني عنصر القصد ويكون الخطأ عمديا كلما إتجهت الإرادة إلى إحداث الضرر، أما خطأ الإهمال فيقصد به الإخلال بواجب قانوني سابق مقترن ومرتبط بإدراك المرتكب لهذا الإخلال وذلك دون قصد الإضرار بالغير.

5)الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي:

يقصد بالخطأ الشخصي هو ذلك الخطأ المقترف من قبل الموظف العمومي مخلا فيه بأحد الإلتزامات القانونية المقررة قانونا، أما الخطأ المرفقي فهو ذلك الإخلال بالإلتزامات القانونية السابقة عن طريق التقصير والإهمال المنسوب إلى الموظف العمومي وينجر عن ذلك مسؤولية الإدارة، وعليه سنعتمد في هذا الفرع على الخطأ المتعلق بالوظيفة والمنشأ لمسؤولية الدولة على أعمال موظفيها[61].

ولقد أثار إشتراط الخطأ الناتج عن طريق الموظف العمومي لقيام مسؤولية الدولة جدلا كبيرا بين رجال القانون، فلكي يسأل الموظف شخصيا عن خطئه لا بد من صدور عمل غير مشروع منه ويسبب ضررا، ولكي تسأل الإدارة عن هذا الموظف لا بد أن يكون عمله الضار متصلا بالوظيفة التي يشغلها، ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 136 ق.م.ج على مايلي:

«يكون المتبوع مسؤولا عن الضررالذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبتها، و تتحقق علاقة التبعية و لو لم يكن المتبوع حرا في إختيار تابعه بفعله الضار متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع». من خلال هذه المادة

---

[61]- عوادبدي عمار ، نظرية المسؤولية الإدارية ، مرجع سابق، ص119 ، 120

يتبين لنا أن الدولة مسؤولة عن أعمال موظفيها والتابعين لها، إذ أن المتبوع هو المسؤول عن عمل تابعه متى كان عمل هذا الأخير غير مشروع وسبب ضررا للغير.
ولذلك يمكن معرفة هذه المسؤولية من خلال ما يلي:

1-خطأ يرتكبه الموظف يضر الغير:

إن الخطأ المرتكب من طرف الموظف المضر بالغير هو ذلك الإنحراف عن السلوك المعتاد لموظف مثله تحيط به نفس الظروف، وقد يكون الخطأ عمديا وقد يكون غير عمدي. وهذه القواعد العامة المعروفة في القانون المدني تنطبق تماما على علاقة الموظف بالغير، حيث يكون وضع الموظف العمومي في أحيان كثيرة لا يختلف كثيرا عن وضع أي فرد عادي فالطبيب الذي يعمل بالمستشفيات الحكومية ملزم ببذل العناية التي يبذلها أي طبيب عادي آخر وإظافة إلى إلتزامات القانون المدني فالموظف يكون مخطأ في إساءته استعمال سلطته أوفي تجاوزها وإن وصل خطأ الموظف حد المسؤولية الجزائية، عندئذ تجتمع عناصر المسؤولية الجزائية والمدنية.

لكن إذا سلمنا بأن القواعد العامة تقضي بأن الخطأ ركنين: ركن مادي وهو التعدي، وركن معنوي هو الإدراك، فهل هذا يعني وجوب إثبات خطأ الموظف بركنيه لأجل قيام مسؤولية الدولة عنه؟.

لم يرد في القانون المدني الجزائري نص قانوني يشترط التمييز بين الخطأ لتحقق مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، وهذا ما أدى إلى انقسام الفقه بين مؤيد لقيام المسؤولية ومنكر لها فمنهم من ذهب إلى عدم التمييز بين الركنين لا ينفي قيام الخطأ وترتب المسؤولية، في حين ذهب إتجاه آخر إلى أنه لا بد من توافر التمييز لقيام المسؤولية ولا تزال المسألة خاضعة للإجتهاد.

2-إرتباط الخطأ بالوظيفة:

حتى تسأل الإدارة عن أعمال موظفيها لا بد أن يكون خطأ الموظف مرتبط بالوظيفة، ولا يجوز إطلاق مسؤوليتها عن كل ما يرتكبه من أفعال ضارة حتى تلك التي لا تجمعها مع الوظيفة رابطة، وقد نصت المادة 136 ق.م.ج " يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية الوظيفة أو سببها أ وبمناسبتها ".
حيث أن المتبوع وهي الدولة تكون مسؤولة عن أعمال تابعيها في حالة تأدية الوظيفة أو بسببها، فإذا كان الموظف عند ارتكابه للخطأ وهو أثناء الوظيفة أو أرتكب الخطأ وهو بسببها فالإدارة هنا هي التي تكون مسؤولة.

وسنتطرق لرابطة الخطأ أثناء تأدية الوظيفية من الناحية الزمنية والمكانية والسببية كما يلي:

-الرابطة الزمنية بين الخطأ والوظيفة: ونقصد بها التوافق الزمني بين الخطأ والوظيفة، لكن هل تكفي هذه الرابطة؟

قد يقع الخطأ من الموظف أثناء زمن الوظيفة وتتحقق الرابطة الزمنية دون أن تتحقق المسؤولية، كحالة دائن للموظف يزوره أثناء الخدمة فيتشاجران، فيلحق الموظف ضررا بدائنه دون ترتيب مسؤولية الدولة[62].

-الرابطة المكانية بين الخطأ والوظيفة:تقوم هذه الرابطة عندما يقع الخطأ من الموظف في المكان المخصص لتأدية أعمال وظيفته إلا أن مكان العمل قد يسهل تحديده ذاتيا كالبلدية والمستشفى، وقد لا يسهل تحديده إلى درجة أنه لا يمكن تحديده بحيز معين مثل: سائق سيارة

[62]- عادل أحمد الطائي، المسؤولية المدنية للدولة عن أخطأ موظفيها ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة 1999.

الإسعاف التابعة للمستشفى، والتساؤل الذي يمكن طرحه هنا هل تحقق هذه الرابطة يعني بالضرورة، أو يكفي لقيام مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها ؟.
والتساؤل الآخر إذا لم تتحقق هذه الرابطة هل تنتفي مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها ؟.
للإجابة على هذين التساؤلين لا بد أن نذهب إلى القضاء الفرنسي حيث نجده قضى في قضية شهيرة "قيام مظاهرات في مدينة باريس أدت إلى صدمات عنيفة بين المتضاهرين والجنود، وفي ليلة المظاهرات أوقف السيد كلوف CLEF من قبل الشرطة في أحدى الساحات العامة، وبعد تفتيشه عثر على مسدس بحوزته فاقتادته الشرطة إلى المركز لاستجوابه أين تعرض للاعتداء بالضرب من قبل جنود في فترة راحتهم إضافة إلى كونهم لا يخضعون لإدارة المركز بل لأوامر رؤسائهم "،وعندما عرضت القضية على مجلس الدولة قضى بمسؤولية الدولة رغم إنتفاء المكان[63]، ولكن نرى مجلس الدولة الفرنسي قضى في قضية أخرى رغم توفر رابطة المكان، وملخص وقائع القضية: إن أستاذ كان يدرس دروسا لطلبته داخل القسم الدراسي ولكن لا علاقة لها بالبرنامج المدرسي المخصص من الجهة الوصية، وكانت هذه الدروس ضد الدين الذين يدين به الطلبة، فأقام أحد أولياء الطلبة دعوى ضد ذلك الأستاذ فقضى مجلس الدولة بمسؤولية الموظف " الأستاذ " الشخصية عن ذلك العمل وإنتفاء مسؤولية الدولة.

الرابطة السببية:

الإرتباط السببي بين الخطأ والوظيفة ويراد به الظروف التي يمكن أن تعتبر فيها أمرا ما هو الذي يشكل سببا في إرتكاب الموظف العمومي للفعل الضار، إذ لولا هذا الأمر وإرتباطه بالخطأ لما وقع هذا الخطأ من الموظف، وأن لهذا الأمر الذي يشكل السببية نوعان هما :

1- إرتباط سببي مع الوظيفة نفسها:

أي أن العمل الوظيفي هو نفسه يكون سببا في وقوع الخطأ، كقيام إداري بالإساءة والحط من كرامة أشخاص قصدوه في مكتبه للإنتفاع من خدمة المرفق العام وذلك لأنهم ينتمون لحزب سياسي يعارضه الموظف.

2- إرتباط سببي مع تهيئة الوظيفة للموظف مع وسائل لتأديتها:

فتسبب هذه الوسائل وقوع الخطأ والضرر من وراء ذلك الخطأ فيتكون الإرتباط السببي بين الوسائل والخطأ، ومن الأمثلة على ذلك: عسكري يصيب طفلا برصاصة من مسدسه "الذي حصل عليه بمناسبة وظيفته" أثناء إجازته.
تردد القضاء الفرنسي في مثل هذه القضايا فتارة إعتبر أن كل ما يسعى من خلاله الموظف لمصلحة شخصية يعد خطأ شخصيا لا تسأل عنه الدولة، وتارة أخرى وفي نفس الإطار اعتبر أن مسؤولية الدولة هي القائمة والسبب يعود لخطأ مفترض صادر من جانبها هذا إذا وقع الخطأ من الموظف من خلال تأدية وظيفته، أو بسببها.
ومن هنا يطرح التساؤل التالـي:
هل تقام مسؤولية الدولة أم مسؤولية الموظف الشخصية إذا كان الخطأ قد وقع من الموظف لا في خلال تأديته وظيفته، ولا بسببها ولكن بمناسبة الوظيفة فقط؟.

---

[63]- عادل أحمد الطائي، المسؤولية المدنية للدولة على أخطاء موظفيها.

بالرجوع إلى المادة 136 من القانون المدني نلاحظ أن المشرع الجزائري قد تدخل بموجب القانون رقم05-10والمؤرخ في 20 يونيو 2005 وعدل هذه المادة وأصبحت تنص على مايلي: «يكون المتبوع مسؤولاعن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو **بمناسبتها» .**
وبالتالي فإنه لا فارق بين إرتكاب الموظف للخطأ أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها أو بمناسبتها،إذ سوت هذه المادة سالفة الذكر بين هذه الأوضاع.

ثانيا: ركن الضرر:

إذا ارتكب الموظف خطأ في حق أحد الافراد سواء تمثل في عمل مادي أو قرار إداري غير مشروع، فإن الخطأ وحده لا يكفي لقيام المسؤولية المدنية القابلة للتعويض، بل يجب أن يصيب الخطأ صاحب الشأن ذاته بضرر أو أضرار محددة وهو ركن الضرر والذي ينقسم إلى نوعان:

الأول: ضرر مادي يصيب الشخص في جسمه وماله.

الثاني: ضرر معنوي وهوذلك الضررالذي الذي يصيب نفسية الشخص فيحدث آلام معنوية، ويشمل التعويض عن الضررالمعنوي كل مساس بالحرية او السمعة أوالشرف ولقد تطرق المشرع الجزائري إلى الضرر المعنوي في أحكام المادة 182مكرر على إثر تعديل القانون المدني بموجب القانون 05-10والمؤرخ في 20 يونيوا2005 وذلك بقوله:"يشمل التعويض عن الضرر المعنوي كل مساس بالحرية أو الشرف أو السمعة".
ويشترط أن يكون الضرر محققا وخاصا أي أنه يجب أن يصيب فردا معينا بذاته أو مجموعة من الأفراد محددين على وجه الخصوص بذاتهم، أي لا يكون نتيجة الأعباء العامة.

ثالثا ركن العلاقة السببية:

يشترط لتحقيق مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها توافر العلاقة السببية بين الخطأ والضرر، ويعني أن الضرر الذي أصاب المضرور قد نتج مباشرة عن خطأ الإدارة والمتمثل في خطأ موظفيها.
وطبقا للقواعد العامة للمسؤولية تنقطع العلاقة السببية كلما أثبت أن الضرر لم يكن ناتجا عن خطأ الإدارة وإنما حدث كلية نتيجة سبب أجنبي لا دخل للإدارة فيه، وهذا السبب الأجنبي يمكن أن نراه بثلاث صور:
1)القوة القاهرة - 2) خطأ المضرور نفسه – 3) خطأ الغير.
وفي مثل هذه الحالات فإن الإدارة والموظف يعفيان من المسؤولية الشخصية والإدارية على إعتبار أن هذا السبب الأجنبي في إحدى صوره هو الذي أدى إلى إحداث الضرر دون تدخل الإدارة في ذلك، إلا أنه قد يحدث أن يشترك خطأ الإدارة مع السبب الأجنبي في إحداث الضرر حيث في هذه الحالة لا تعفى الإدارة كلية من المسؤولية بل تلتزم بجانب من التعويض يتناسب مع درجة مساهمة خطئها في إحداث الضرر، أما إذا كان السبب الأجنبي هو وحده المتسبب في وقوع الضرر فتعفى الإدارة من المسؤولية ومن ورائها الموظف العمومي لكونها لا دخل لها في حدوث الضرر.

الفرع الثاني: العلاقة التبعية:

لقد نظم المشرع الجزائري في القانون المدني الجزائري قواعد مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه وذلك في نص المادة 136من القانون المدني، إذ يسأل المتبوع عن الأعمال الغير المشروعة والتي يقوم بها التابع أثناء تأديته للوظيفة أو بسببهاأو بمناسبتها مادام أنه كان تابعا له، فالمقصود بالعلاقة التبعية الواردة في المادة 136 ق.م هي ولاية الرقابة والتوجيه ، أي أن يكون التابع في حالة خضوع للمتبوع بحيث يكون لهذا الأخير سلطة فعلية عليه في الرقابة والتوجيه، وبالتالي كلما تحققت السلطة الفعلية في التوجيه والرقابة قامت مسؤولية المتبوع، ومتى إنتفت إنعدمت المسؤولية، ومن أمثلة على الرابطة التبعية، رابطة التبعية بين الموظف والحكومة (الإدارة) وبين الطبيب والمستشفى، وبين الجندي في الجيش ووزارة الدفاع[64]، وعليه وبناء على ما تقدم يمكن لنا أن نستخلص أهم العناصر التي تكون علاقة التبعية.

العناصر الأساسية للعلاقة التبعية:

1) عنصر السلطة الفعلية:

إن هذا العنصر يظهر إلى وجود من حتمية أن يكون للشخص المعنوي حق ممارسة سلطة فعلية على موظفيه، وذلك من خلال إصدار الأوامر والتعليمات لهم، وإلا لم نكن في إطار علاقة تبعية حيث أن الموظف يخضع للسلطة الرئاسية لرئيسه، فيكون المتبوع هنا وهي الإدارة سلطة فعلية عليه في الرقابة والتوجيه.

ولا يشترط أن يكون مصدر السلطة الفعلية هو العقد، فعلاقة التبعية لا تقتضي حتما أن يكون هناك عقد بين التابع والمتبوع إذ من الجائز أن تقوم هذه العلاقة من الواقع وحده، ولا يؤثر في صحة قيام الرابطة أن يكون العقد الذي أنشأها باطل أو لا يكون هناك عقد أصلا.

فإذا لم تتوافر السلطة الفعلية في رقابة التابع وتوجيهه كانت مجرد رقابة عامة فلا مجال لمساءلة المتبوع عن أعمال تابعة، فالعبرة إذن هو بوجود السلطة الفعلية، في الرقابة والتوجيه أو عدم وجودها فالطبيب الذي يعمل في المستشفى لقاء مرتب يتقاضاه يكون تابعا لإدارة المستشفى، ولكنه لا يعتبر تابعا إذا كان يعمل في المستشفى لحسابه الخاص إلى إدارة المستشفى[65].

و يثور التساؤل حول المقصود بالموظف الفعلي؟

الموظف الفعلي هو ذلك الموظف الذي عين تعيينا معيبا أو هو الموظف الذي لم يصدر قرار بتعيينه إطلاقا، ومع ذلك تعد الأعمال الصادرة منه سليمة.

ويظهر الموظف الفعلي في وضعين أحدهما عادي والآخر إستثنائي.

الموظف الفعلي في الأوضاع العادية:

في الوضع العادي لا توجد صعوبة في تقدير علاقة التبعية وذلك لوجود سلطة فعلية قائمة بدون شك تنظم العمل الوظيفي.

الموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية:

كالغزو الخارجي والحرب كثيرا ما يحدث أن يختفي موظفا عن ممارسة وظيفته في مرفق من مرافق الدولة، فيحل محله موظف آخر دون أن يصدر بذلك التعيين قرارا، كما أن هذا الموظف يمارس عمله دون علم أو رقابة الإدارة الوصية ويمارس عمله هذا ضنا منه بأن

---

[64]- الدكتور بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزاء الثاني الواقعة القانونية ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001-، ص 319.

[65]- بلحاج العربي، نفس المرجع، ص 321.

المرفق يجب أن يسير السير الحسن لحاجة الناس إليه[66] هذا الموظف يسمى بالموظف الفعلي والسؤال الذي يطرح نفسه، هل تسأل الإدارة عن أعمال مثل هذا الموظف الفعلي عندما تلحق أضرارا بالغير؟
لقد استقر رأي القضاء على أن الضرورة التي جعلت من أعمال هذا الموظف مشروعة دون سند قانوني هي نفسها أي الضرورة تحتم أن تكون الدولة من ورائها الإدارة مسؤولة عن أخطاءه.

عنصر الرقابة والتوجيه:

ترتبط السلطة الفعلية بعنصر الرقابة والتوجيه وليس شرطا أن يمارس المتبوع سلطته في الرقابة والتوجيه بنفسه، لكن السؤال: إذا كان النشاط من طبيعة فنية فهل يشترط بمن يمارس الرقابة والتوجيه على مثل هذا النشاط أن يكون صاحب خبرة فنية بنفس النشاط؟.
لقد خالف الفقه القضاء بالإجابة على هذا السؤال، فنجد في بداية الأمر أن محكمة باريس قضت بعدم اعتبار الطبيب الذي يعمل في مدرسة مثلا غير تابع لإدارتها، لأن نشاط الإدارة ليس هو نشاط الطبيب من حيث الاختصاص.
إلا أن الفقه الحديث أخذ برأي معاكس لحكم القضاء، حيث أخذ بقيام الرقابة والتوجيه بناءا على وجود خضوع وإمتثال دون النظر إلى الإختصاصات والمؤهلات الفنية الفعلية.
إن الجواب الذي أتى به الفقه الحديث يقودنا إلى تساؤل أخر: هو هل يشترط بمن خول بالرقابة والتوجيه نيابة عن الدولة أن يكون قد مارس هذه الرقابة فعلا وقت إرتكاب الفعل الضار؟.
في الحقيقة إن اشتراط ممارسة الرقابة والتوجيه وقت ارتكاب الفعل الضار يؤدي حتما إلى إبعاد المسؤولية عن الدولة في أغلب الأحيان، وذلك لان الاشتراط سيساعد الرئيس المباشر الإدعاء بعدم ممارسة الرقابة الفعلية على الموظف الفعلي المخطأ، كأن يثبت إبتعاد مكان وقوع الحادث المسبب للضرر عن مركزه الإداري مثلا، أو أن يدعي أن الضرر قد وقع وقت غيابه المفاجئ عن مكان العمل، ومما يساعده على ذلك أن معظم الأضرار التي تحصل للغير نتيجة أفعال الموظفين ما هي إلا نتيجة الإهمال في مراقبة وتوجيه الموظف الفعلي من قبل الرئيس المباشر.
فكيف يمكن السماح بإبعاد المسؤولية عن طريق الدفع بإثبات ذلك الإهمال؟.
وأخيرا يمكن القول بأن رابطة التبعية تقوم ولو لم يكن المتبوع حرا في إختيار تابعه متى كانت له عليه سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه[67].

المطلب الثاني:

الأسس التي تقوم عليها مسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها:

بعد أن تطرقنا بأن مسؤولية الإدارة على الأخطاء التي يرتكبها موظفيها والتي تضر بالغير على أنها تقوم على مسؤولية التابع والمتبوع التي قررها المشرع الجزائري في المادة 136 من القانون المدني أردت أن أعرج في بحثي هذا إلى ذكر الأسس التي ترتكز عليها هذه المسؤولية.

---

[66]- د/ صبيح بشير مسكوني، مبادئ القانون الإداري الليبي دراسة مقارنة، الشركة العامة للنشر والتوزيع والإعلان ، ليبيا، 1978.
[67]- المادة 2/136 ،ق.م.ج.

فلقد ثار خلاف فقهي حول هذه المسألة المتمثلة في الأسس التي تقوم عليها هذه المسؤولية، هذا الاختلاف أدى إلى الانقسام في الرأي، وأن هذا الانقسام أدى إلى ظهور اتجاهين:
الأول يسمى بالمذهب الشخصي، والثاني يسمى بالمذهب الموضوعي.
ولذلك سنتناول هذا المطلب في فرعين نستعرض فيهما إلى كل من المذهب الشخصي والمذهب الموضوعي.

الفرع الأول:

المذهب الشخصي:

يعد الخطأ الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المسؤولية المدنية سواء كانت ناتجة عن الفعل الشخصي أو كانت ناتجة عن فعل الغير أو عن فعل الأشياء، إلا أن البارز عند الفقهاء فيما يخص مسؤولية التابع والمتبوع هو إنهم حاولوا تبرير أساسها باللجوء إلى نص المادة 05/1384 ق م فرنسي والتي تقابلها في الجزائر المادة 136 ق.م جزائري، معتمدين في ذلك على المذهب الشخصي أي السلوك الشخصي للمسؤول باعتباره متبوع وهذا السلوك في نظرهم هو الذي يرتب المسؤولية، غير أنهم اختلفوا في نوعية هذا السلوك الخاطئ والوسيلة التي تحدد طبيعته، فمنهم من أسسها على فكرة الخطأ المفترض في جانب المتبوع، ومنهم من أسسها على نظرية النيابة، في حين اتجه فريق آخر إلى القول بنظرية الحلول كأساس لقيام هذه المسؤولية.

أولا: نظرية الخطأ المفترض:

ذهب أنصار هذا الرأي إلى أن مسؤولية المتبوع وهي "الإدارة" بصفة عامة تقوم على أساس الخطأ المفترض " خطأ في الاختيار أو خطأ في الرقابة والتوجيه"، فالخطأ المفترض الذي تتحقق به مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه غير المشروعة حال تأدية الوظيفة أو بسببها يكون المتبوع مسؤولا عنه على أساس الخطأ المفترض فترجع هذه المسؤولية إلى سوء اختياره لتابعه أو على خطأ مفترض في رقابته وتوجيهه ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه، ولكن نلاحظ أن افتراض الخطأ في الرقابة يرد عليه ما يفصح عنه الواقع من استحالة قيام مسؤولية المتبوع في كل الأحوال مما يكفل منع التابع من إحداث الضرر بالغير، ويرى أنصار تلك النظرية أن تأسيس مسؤولية المتبوع عن الخطأ المفترض في الاختيار والرقابة من شأنه أن يبرر عدم قابلية ذلك الخطأ لإثبات العكس وهو خطأ مفروض على جانب متبوع لا يكلف المدعي بإثباته[68].

إلا أن هذه النظرية انتقدت على أساس إذا كانت مسؤولية المتبوع تقوم على أساس خطأ مفترض في جانبه لا يقبل إثبات العكس لاستطاع المتبوع أن يتخلص من هذه المسؤولية بما يثبته من نفي علاقة السببية بين ما حدث من ضرر وبين خطأه المفروض، وهذا ما يصعب تحقيقه.

ثانيــــــا:نظرية النيابة:

حسب رأي أصحاب هذه النظرية أن الموظف يقوم بممارسة وظائفه نيابة عن الإدارة والنيابة هنا ليست النيابة المقصورة على التصرفات القانونية بل تشمل كذلك الأعمال المادية فكما يلزم النائب الأصيل بما يقوم به من تصرفات قانونية في حدود نيابته كذلك يلزم المتبوع بما يقوم به من أعمال مادية، وهذا الرأي قد رفض لأن النيابة تكون في التصرفات القانونية لا

---

[68]- د/ سامي حامد سليمان ، نظرية الخطأ الشخصي ، مرجع سابق ، ص 396.

الأعمال المادية[69]، وكذلك أن النيابة لا تفسر فكرة الرجوع على التابع أي رجوع الإدارة على الموظف وإذا كان النائب تابع للمتبوع فكيف يحق للمتبوع الرجوع على التابع وهو المسؤول باعتباره أصيل يتحمل نتائج أفعاله.

ثالثـــا: نظرية الحلول:

حسب رأي أصحاب هذه النظرية يعتبر الموظف عند قيامه بالتصرفات والأعمال مجرد تابع حل محل المتبوع في ذلك، إذ في هذه الحالة التابع هو الموظف هنا مجرد آلة في يد المتبوع وهي الإدارة ينفذ بها أعماله، بحيث ينظر إليهما باعتبارهما شخصا واحدا، فإذا إرتكب الموظف خطأ فتسأل الإدارة عما يقع من موظفيها من أفعال ضارة غير مشروعة باعتبار أنها وقعت منها شخصيا، إذ أن الموظف ليس إلا إمتدادا للإدارة فما يرتكبه الموظف من خطأ ينسب إلى الإدارة، ويرى انصار هذه الفكرة كأساس لمسؤولية المتبوع " **أي نظرية الحلول** " أن تبرير إفتراض الخطأ غير القابل لإثبات العكس من حيث أنه يستحيل على المتبوع وحتى وإن وقع منه الخطأ أن يتجنب المساءلة إذ انه لا يسأل عن خطأه وإنما على خطأ التابع[70].

فإذا إرتكب التابع الخطأ حال تأدية الوظيفة أو سببها فإن هذا الخطأ ينسب إلى المتبوع كأنه هو الذي إرتكب الخطأ.

إلا أنه يأخذ على هذه النظرية أنها لا تصلح أن تكون أساسا لمسؤولية الإدارة عن أفعال موظفيها كونها عاجزة عن تبرير حق الإدارة في الرجوع على الموظف بما قامت به من تعويض، فكيف يمكن إعتبار التابع وهو الموظف والمتبوع هو الإدارة شخص واحد وبالتالي فهي مجرد حيلة أو تصور خيالي لا غير.

وبناء على ما تقدم نخلص إلى أنه نتيجة الإنتقادات التي وجهت إلى المذهب الشخصي في محاولاته لتفسير الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أخطاء موظفيها، أدى ببعض الفقهاء إلى البحث على الأساس القانوني الذي يكون أصلح لهذه المسؤولية ونتيجة إلى هذا أهتدوا إلى إعتناق النظرية الموضوعية.

الفرع الثاني:

المذهب الموضوعي:

أخذ أنصار هذه النظرية والمعارضين للمذهب الشخصي بتحليل فكرة المسؤولية في القانون الخاص، وذلك بإبراز الجوانب المادية فيها على إعتبار أن لها تأثيرا على الذمة المالية للأشخاص فصاغوا منها المبدأ التالـــي: " أن من يقوم بنشاط معين يجب أن يتحمل مخاطره حتى ولو لم ينسب إليه الخطأ"، ويتمثل تحميله للمخاطر في التعويضات المالية التي يلتزم بدفعها إلى المتضررين من تلك النشاطات التي يقوم بها سواء بنفسه أو بواسطة غيره[71]، وتبنى أنصار هذا الإتجاه النظريات التالية.

أولا: نظرية الضمان والكفالة:

يذهب بعض أساتذة الفقه إلى تأسيس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه على أساس الضمان، إذ ينبع من طبيعة النشاط الذي يلتزم بأدائه الموظف العمومي والذي يحدث ضرر للغير فتكون المسؤولية التي وضعت على عاتق الموظف مؤسسة على فكرة الضمان والكفالة

---

[69]- د/ بلحاج العربي- النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ص315.

[70]- د/ سامي حامد سليمان، مرجع سابق-،ص 400.

[71]- عمر بوجادى ، مسؤولية الإدارة المدنية، مرجع سابق ، ص 50.

كالكفيل الذي يضمن إلتزامات مكفوله لإعتبارات إجتماعية ممثلة في تابع المتبوع، وهي كفالة قانونية تضامنية وعلى الدولة تحمل ذلك.
وفكرة الكفالة والضمان تبرر التعويض للمضرور، لأن الضرر ناجم عن الإخلال بحق الغير في السلامة وهو حق ذاتي، يكفي الإخلال به لقيام التعويض لصالحه دون أي تقدير لتصرف أو فعل الموظف المسؤول، وكما أن الإدارة تقوم بنشاطاتها بواسطة الموظفين فلا ينظر إلى الخطأ في جانب منهما وإنما المسؤولية بالنسبة للإدارة تقوم باعتبارها مسؤولة مباشرة سواء كانت التصرفات ناجمة عن استعماله الشيء الذي تسبب عنه الضرر، أو قامت نتيجة إستعمال شخص والإستعانة به.
وهناك جانب كبير من الفقه يميل إلى الأخذ بهذه النظرية لتأسيس قيام المسؤولية.

ثانيـا: نظرية تحمل التبعة:

شن أصحاب هذه النظرية حربا ضد فكرة الخطأ، وكان لهذه الحرب تأثيرا كبيرا في القضاء والتشريع ودعت إلى ذلك أسباب اقتصادية،وإيديولوجية، واجتماعية، وأسباب قانونية.
ويرى أنصار هذه النظرية أن المتبوع الذي يستفيد أو ينتفع بنشاط تابعه يجب أن يتحمل تبعة هذا النشاط فعليه أن يتحمل ما يرتكبه هذا التابع من إضرار تطبيقا لفكرة "الغنم بالغرم".
لقد انتقدت هذه النظرية على أساس أن هذا الرأي لا يتفق مع ما للمتبوع من حق في أن يرجع على التابع[72]، ووجه أيضا انتقادا آخر في أن هذه النظرية تقضي بمبدأ الغنم بالغرم حيث أنه ليس كل نشاط يعود على صاحبه بالغنم، إذ توجد نشاطات كثيرة تعطينا عكس ذلك المفهوم، مما أدى بأصحاب هذه النظرية إلى توجه آخر وهو الخطر المستحدث ولكن هذا التوجه أنتقد كذلك لكونه يؤدي بالعاملين الموظفين إلى الإحجام عن الحركة والإبداع خشية أن تسبب التصرفات والأفعال في قيام المسؤولية عليهم.
وفي الأخير لا بد من الإشارة إلى عدم إمكانية وضع أساس قانوني فاصل في هذا الموضوع إذ كلا من المذهبين الشخصي والموضوعي يصلحان لأن يكونا معيارا وأساسا لمسؤولية الدولة عن أعمال موظفيها.
وفي نظرنا، فإن المشرع الجزائري نظم في المادة 136 ق.م مسؤولية المتبوع على أساس أنها مسؤولية عن عمل الغير بحكم القانون وجعلها تقوم على فكرة الضمان القانوني فقد رأى المشرع لإعتبارات إجتماعية أن يضمن المتبوع خطأ تابعه الذي يقع أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها أو بمناسبتها، ويترتب عليه ضررا يصيب الغير، وهذا الضمان يفرضه القانون حتى يتيسر للمضرور الحصول على التعويض[73].

---

[72]- الدكتور بلحاج العربي، مرجع سابق ، ص 314.
[73]- بلحاج العربي ، مرجع نفسه ص 317.

المبحث الثاني:

التعويض على المسؤولية المدنية للموظف العمومي:

إذا تحققت المسؤولية للإدارة عن تصرفات موظفيها فإن جزاءها هو التعويض، والذي يهدف من خلاله إلى جبر الضرر الواقع وذلك سواء كانت المسؤولية قائمة على أساس الخطأ أو المخاطر أو تحمل التبعة.

وهذا ما يستدعي منا التطرق إلى جهة القضاء المختص بالنظر في دعوى التعويض ثم طبيعة التعويض وكيفية تقديره، وذلك في المطلبين التاليين:

المطلب الأول:

الإختصاص والإجراءات في دعوى التعويض:

إذا كانت الإدارة تسأل عن أعمال موظفيها في حالة إرتكابهم لخطأ فإن هذا يستدعي النظر في جهة الإختصاص بالحكم بالتعويض للطرف المتضرر.

الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة بالتعويض:

إذا ما تضرر شخص من جراء ممارسة موظفي الدولة نتيجة نشاطهم، كان لصاحب الضرر الحق بإقامة دعوى المسؤولية، طالبا جبر الضرر الذي لحق به من جراء أعمال موظفي الدولة.

إن مثل هذه الأعمال في الأصل تقام على الموظف العمومي الذي أرتكب الخطأ أمام القضاء العادي إنطلاقا من مبدأ المسؤولية المدنية للموظف العمومي[74]، وهو ما يهمنا في هذا الإطار لأنها موضوع بحثنا هذا.

غير أنه إستثناء يمكن أن يحدث في الإجراءات والجهة التي يمكن أن توجه ضدها الدعوى أي أن تقام ضد الإدارة باعتبارها متبوع والموظف تابع لها، وبالتالي فالإدارة قصرت في أداء دور الرقابة والتوجيه على الموظفين بالشكل الذي يمنع حدوث مثل هذه الأخطاء المسببة للضرر.

وإن المضرور يتجه دائما لهذا الاتجاه لمواجهة خطر إمكانية الإعسار المحتمل للموظف العمومي، وبذاك يصعب الحصول على تعويض بشكل سريع، ومن جهة أخرى يحق للدولة الرجوع على ذلك الموظف.

والسؤال الذي يطرح هنا: هل يبقى القضاء العادي هو المختص في دعوى التعويض التي ترفع على الموظف العمومي؟.

وهذا ما سنتعرض إليه من خلال النقاط التاليـ ـة:

أولا: جهة الاختصاص للقضاء العادي:

يقصد بدعوى التعويض المدنية تلك الدعوى الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام جهة القضاء العادي، طبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض العادل لإصلاح وجبر الضرر التي أصابت حقوقهم بفعل خطأ الموظف والذي أضر بالغير، وهي القاعدة التي أقرتها المادة 124 ق.م والتي تنص على أن " كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه،ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".

---

[74]- محمود حلمي ، القضاء الإداري ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي – القاهرة 1975 ص 237.

ولهذا فدعوى التعويض تعتبر دعوى قضائية تتحرك وترفع في إجراءات قضائية نص عليها القانون.
والاختصاص المنعقد للقضاء العادي موزع بين محاكم القضاء المدني طبقا لأحكام البابين الأول والثاني من الكتاب الأول من قانون الإجراءات المدنية أي الاختصاص النوعي والمحلي وذلك في المواد من 01 إلى 11 منه.
وعليه فإن الأصل العام أن دعوى التعويض باعتبارها دعوى مدنية تختص بها المحاكم العادية المدنية على اختلاف درجاتها حسب قواعد الاختصاص النوعي، إلا إذا كون الفعل جريمة حيث ستنشأ بجانب دعوى التعويض دعوى أخرى وهي الدعوى الجنائية وهي من اختصاص المحاكم الجزائية، وفي هذا خول القانون للمضرور الحق في رفع دعوى مدنية بالتبعية إلى الدعوى الجزائية وهذا ما نصت عليه المادة 03 من قانون الإجراءات الجزائية ، أو يبقى محافظ على رفعها أمام المحكمة المدنية ولكن يجب عليه أن يخضع في هذه الحالة إلى مبدأ الجزائي يوقف المدني، لحين البت في الدعوى العمومية، وبعد ذلك تستكمل إجراءات الدعوى المدنية أمام المحكمة المدنية.
أما في حالة انعدام الخطأ الجنائي فإن المحكمة الجزائية ومن ورائها القاضي الجزائي يصبح غير مختص بالنظر أو الفصل في هذه الدعوى، لأنها ستكون من اختصاص القاضي المدني تحت اسم الدعوى المدنية.

ثانيـا: جهة اختصاص القضاء الإداري:

تعرف دعوى التعويض الإدارية بأنها الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية الإدارية للمطالبة بالتعويضات لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار الذي كان من عمل الموظفين العموميين.
إلا أن الملاحظ أن المشرع الفرنسي لم يضع معيارا عاما يتبعه القاضي الفرنسي في كل حالة أي في تحديد أي جهة قضائية تكون مختصة، وإنما ترك المهمة للقضاء الإداري والقضاء العادي.
يحدد كل منهما اختصاصه وفي حالة الخلاف يرفع الأمر إلى محكمة التنازع.
مما حتم على الفقه في فرنسا استخلاص المعيار الذي جرى القضاء على انتهاجه إذ كانت فكرة المرفق العام هي المعيار الذي تم به تقرير اختصاص القضاء الإداري، وذلك بالنظر في دعوى التعويض عن الأضرار الذي لحقت الأفراد بفعل الأشخاص والتي نتجت عن خدمتهم بالمرفق العام أو بسبب الممتلكات التابعة للمرفق.
وقد ينتهج المشرع في بعض الدول طريقة لتحديد اختصاص كل جهة قضائية، إذ يكفي بتحديد جهة وما عدا ذلك فهو من اختصاص الجهة الأخرى،[75] وباعتبار أن القضاء الإداري الجزائري نجده يطبق القواعد التي أقرها مجلس الدولة، مما يجب أن نبحث في المعايير التي سار عليها القضاء الفرنسي بنوعيه تحديدا لاختصاص القضاء الإداري، كما يجب أن نتطرق إلى المسائل الخارجة عن القضاء الإداري وبعدها نتطرق إلى الإجراءات والشروط في دعوى التعويض.

1- معايير اختصاص القضاء الإداري الفرنسي في دعوى التعويض.

ليست هناك نظرية قضائية يمكن القول بها في هذا الصدد، ولكننا نستطيع أن نبين ملامح المنهج القضائي من خلال الأحكام الشهيرة التي صدرت في مسائل الاختصاص.

---
[75]- الدكتور محمد شافعي أبو راس- القضاء الإداري، عالم الكتاب ، القاهرة دون طبعة وتاريخ.

أ)- حكم بلونكو:

مبدأ القواعد الموضوعية وتتلخص وقائعها في أن عربة تابعة لمصنع تبغ دهست فتاة تدعى بلونكو، فأقام والدها دعوى أمام القضاء العادي مستندا إلى أحكام القانون في التعويض، دفعت الإدارة بعدم الاختصاص للقاضي العادي، عرضت بعد ذلك القضية على محكمة التنازع ففصلت في 1973/02/08 بأن الاختصاص منعقد للقضاء الإداري مؤسسة حكمها على كون المسؤولية التي تقع على الإدارة بالأفعال المتسببة فيها مرافقها والتي أحدثت أضرار للغير، إنما هي مسؤولية لا يمكن أن تنظمها قواعد ومبادئ القانون المدني.

وأهم ما جاء في حكم محكمة التنازع وذلك في أحد حيثياته " إن مسؤولية الدولة عن الأضرار التي تلحق الأفراد بسبب تصرفات الأشخاص الذين تستخدمهم في المرفق العام، لا يمكن أن تحكمها المبادئ التي يقررها القانون المدني للعلاقات بين الأفراد، وهذه المسؤولية ليست بالعامة ولا بالمطلقة بل لها قواعدها الخاصة التي تتغير حسب حاجات المرفق وضرورة التوفيق بين حقوق الدولة والحقوق الخاصة ".

وعملا بهذا المعيار الذي كرس مسؤولية الإدارة صراحة بعد سيادة مبدأ عدم مسؤوليتها عن الأخطاء التي يرتكبها موظفيها.

ب)- حكم كادوا:

"إعتبار الهيئات والوحدات المحلية من أشخاص القانون العام" فقد قرر القضاء الفرنسي خضوع الهيئات والوحدات المحلية للقضاء باعتبارها من أشخاص القانون العام، وأن علاقتها مع الأفراد لا تخضع للقواعد التي وضعت لتحكم علاقات الأفراد ببعضهم البعض، وتتلخص وقائع القضية في أن السيد كادوا موظفـا بمدينة مرسيليا فقررت المدنية إلغاء الوظيفة مما ترتب على ذلك أضرارا له، تقدم على إثرها بدعوى تعويض أمام القضاء العادي، فقضى أن العلاقة بين الموظف والمدينة لا تخضع لقواعد القانون الخاص وإنه بناء على ذلك لا يختص القضاء العادي بنظر الدعوى التي أمامه وإنما يعود الاختصاص إلى القضاء الإداري[76].

أما في الجزائر وأعمالا للمعيار العضوي الذي جاءت به المادة 07من قانون الإجراءات المدنية والتي تنص على مايلي: " تختص المجالس القضائية بالفصل إبتدائيا بحكم قابلا للاستئناف أمام المحكمة العليا في جميع القضايا أيا كانت طبيعتها والتي تكون الدولة، أو الولايات، أو أحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها وذلك حسب قواعد الاختصاص التالية:

1- ....

2- تكون من اختصاص المجالس القضائية التي تحدد قائمتها وكذا اختصاصها الإقليمي عن طريق التنظيم........

-المنازعات المتعلقة بالمسؤولية المدنية للدولة، والولاية، والبلدية، والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية والرامية لطلب التعويض"

إذن حسب المادة 07 ق إ م فإن الاختصاص يؤول إلي الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي في دعاوى التعويض التي ترفع ضد الدولة، أو الولاية، أو البلدية، أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

---

[76]- محمد الشافعي أبو راس – مرجع سابق ص 194.

ونجد المادة 276 من قانون الإجراءات المدنية تنص على أن الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا قد تقبل الاختصاص في طلبات التعويض إذا ما كنا أمام قرار غير مشروع وسبب ضرر للغير، وذلك بالتبعية لدعوى المشروعية، وكذلك الأمر 77/69 الصادر في 18 سبتمبر 1969 لينص على أنه " يجوز للغرفة الإدارية بالمحكمة العليا بالرغم من أية أحكام مخالفة أن تفصل في الطلبات المرتبطة التي تضمنتها نفس العريضة والخاصة بالتعويض عن الضرر المنسوب وقواعد في القرار الإداري المطعون فيه وذلك مع مراعاة أحكام الفقرة السابقة "هذه المادة يمكن إعمالها بأحكام مجلس الدولة بناء على المادة 40 من القانون العضوي رقم:01/98.

2- استثناءات على الاختصاص المنعقد للقضاء الإداري:

ونعني بها أنه بالرغم من وجود المعايير السابقة والعمل بها، إلا أنه توجد هناك بعض الموضوعات والمسائل تخرج عن دائرة الاختصاص المنعقد للقضاء الإداري وتدخل في إختصاص القضاء العادي.

وسنتعرض في هذه المسألة لأهم الإستثناءات الواردة عن الإختصاص المنعقد للقضاء الإداري.

نصت المادة 7 مكرر من ق.إ.م على ما يلي:

"خلافا لأحكام المادة 07 تكون من اختصاص المحاكم.

- مخالفات الطرق.
- المنازعات المتعلقة بالإيجارات الفلاحية والأماكن المعدة للسكن أو لمزاولة مهنية أو الإيجارات التجارية، وكذلك في المواد التجارية والاجتماعية.
- المنازعات المتعلقة بكل دعوى خاصة بالمسؤولية والرامية لطلب تعويض الأضرار الناجمة عن سيارة تابعة للدولة أو لأحدى الولايات، أو البلديات، أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.
- المحاكم التي تعقد جلساتها بمقر المجالس القضائية (المنازعات المذكورة بالمادة الأولى الفقرة الثالثة).
- المحكمة العليا: الطعون المذكورة بالمادة 231 ثانيا"

الفرع الثاني:الشروط والإجراءات في دعوى التعويض:

أولا: الشروط:

هناك شروط عامة وشروط خاصة لرفع دعوى التعويض سنتناولها كالتالــي:

أ-الشروط العامة لرفع دعوى التعويض:

وضع قانون الإجراءات المدنية قاعدة عامة تحتوي على مجموعة من الشروط وإن هذه القاعدة تسري على مختلف الطعون أمام القضاء وضبطها بنص المادة 459 من ق.إ.م.ج، إذ نصت هذه المادة على ما يلي: " لا يجوز لأحد أن يرفع دعوى أمام القضاء ما لم يكن حائزا لصفة وأهلية التقاضي وله مصلحة في ذلك.

ويقرر القاضي من تلقاء نفسه إنعدام الصفة أو الأهلية، كما يقرر من تلقاء نفسه عدم وجود إذن برفع الدعوى إذا كان هذا الإذن لازما.

ومن ثمة يشترط في أشخاص الخصومة في دعوى التعويض: توافر الصفة، والأهلية، والمصلحة ".

توفر الصفة:

ويعني ذلك أنه يجب أن ترفع دعوى التعويض من صاحب المركز القانوني الذاتي أو بواسطة وكيله أو نائبه القانوني إذا كان فردا طبيعيا، أما في حالة الشخص المعنوي فيجب أن ترفع دعوى التعويض على أو من السلطات المختصة التي تملك الصفة القانونية للتقاضي[77].

توفر المصلحة:

تطبيقا لقاعدة " لا دعوى بدون مصلحة " PAS d'intérêt pas d'action فإن دعوى التعويض لا تقبل إلا إذا كان للطاعن مصلحة، رغم ما يكتنف مفهوم المصلحة من غموض[78]، فشرط المصلحة هنا في دعوى التعويض مغايرة عنها لما هو موجود من شرط المصلحة في دعوى الإلغاء، إذا لا يكتفي لتحقيق ووجود شرط المصلحة في دعوى التعويض الإدارية أن يكون الشخص مجرد حالة أو وضعية أو مركز قانوني عام، يقع عليه اعتداء بفعل نشاط إداري غير مشروع، بل يستوجب لتحقق المصلحة، وبالتالي قبول دعوى التعويض أن يكون الشخص صاحب مركز قانوني ذاتي، أصيب فيه بفعل النشاط الإداري.

ويشترط في المصلحة ما يلـ ـ ـي:

أ- يجب أن تكون قانونية ومشروعة.

ب- يجب أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة.

ج- يجب أن تكون المصلحة قائمة وحالة.

توفر الأهلية:

أ)- الشخص الطبيعي:

طبقا للمادة 40 من القانون المدني، فإنه لا يكون أهلا لمباشرة حقوقه المدنية إلا من بلغ سن الرشد (19 سنة) وكان متمتعا بقواه العقلية ولم يحجر عليه، أما فاقد الأهلية أو ناقصها فتطبق عليه أحكام القانون المدني (خاصة المواد :42،43،44) وقانون الأسرة (المواد:من 81 إلى 125) وعليه يجب أن يتولى رفع دعوى التعويض الولي، أو الوصي بالنسبة للقاصر، أو القيم بالنسبة للمحجور عليه.

ب) الشخص المعنوي (الاعتباري):

طبقا للمادة 50 من القانون المدني، فإن الشخص الاعتباري (المعنوي) مهما كان نوعه يتمتع بحق التقاضي، كما تنص أيضا على تعيين نائب يعبر عن إرادته، وهكذا فإن التعويض والقوانين الأساسية لاسيما المادة 03/169 من ق.إ.م.ج وعادة ما يتعين من يعبر عن تلك الإدارة حيث تنص المادة 03/169 على ما يلي " ويجب أن يكون الطعن ومذكرات الدفاع المقدمة من الدولة موقعا عليها الوزير المختص، أو الموظف الذي يفوض بهذا الغرض أو من أي سلطة تفوض بذلك بمقتضى نص في القانون، أو في لائحة تمثيل جميع المجموعات العامة الأخرى أمام القضاء بواسطة السلطات المنصوص عليها في المواد في تنظيمها"

ومن الأمثلة على ذلـ ـ ـ ـ ـ ـك:

- ✓ الوزير المختص بالنسبة للدولة، طبقا للمادة 169 ق.إ.م.
- ✓ الوالي بالنسبة للولاية طبقا للمادة 87 من قانون الولاية.
- ✓ رئيس المجلس الشعبي البلدي بالنسبة للبلدية، طبقا للمادة 60 من قانون البلدية.

---

[77]- د/ عوابدى عمار: النظرية العامة للمنازعات الإدارية ، نظرية الدعوى، ديوان المطبوعات الجامعية 1998 ص 627.

[78]- الدكتور بعلي محمد الصغير، الوجيز في المنازعات الإدارية ، مرجع سابق، ص 78.

- ✓ ممثل الشخص المعنوي مهما كانت تسميته (مدير، رئيس، مدير عام، مسير) طبقا للقانون الأساسي.

ج)- الشروط الخاصة بدعوى التعويض في المسؤولية الإدارية:

تنص المادة 169 مكرر فقرتها الأولى على أنه يجب أن تنصب دعوى التعويض على قرار إداري سابق، أي يجب على الشخص المتضرر من تصرفات وأعمال الإدارة العامة اللجوء في البداية إلى مطالبة تلك الإدارة بالتعويض له عن الأضرار التي لحقت به من جراء أعمالها وتصرفاتها، وبالتالي تقوم بتحديد موقعها من المسألة من خلال القرار الإداري الذي تصدره ويكون إما موافقة على التعويض، أو رافضة له.

أن أصل هذا الشرط يعود إلى مرحلة الإدارة القاضية أو الوزير القاضي، حيث كان لازما على الشخص الذي يريد أن يقاضي الإدارة أن يلجأ أولا إلى الإدارة قبل التوجه إلى القضاء إلا أنه منذ قضية كادو لم يعد مجلس الدولة الفرنسي يشترط ذلك ورغم هذا تدخل المشرع مرة أخرى وأعاد هذا الشرط من خلال المرسوم المؤرخ في: 1956/01/11 وهذا النص تأثر به المشرع الجزائري من خلال نص المادة 169 مكرر قانون إجراءات مدنية.

الآجال (المواعيد):

إن تعديل نص المادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية كان الهدف منه هو التخلي عن التظلم الإداري المسبق أمام الغرفة الإدارية، وذلك من خلال استبداله بمصطلح الصلح أمام القضاء الإداري بالمجلس خلال مدة أربعة أشهر التابعة للتبليغ وأن مدة محاولة الصلح التي يقوم بها المستشار المقرر أقصاها ثلاثة أشهر حسب المادة 169 ق.إ.م والتي تنص " .... ويقوم القاضي بإجراءات محاولة الصلح في مدة أقصاها ثلاثة أشهر ...."

وأبقى التظلم الإداري المسبق على حاله أمام مجلس الدولة في الطعن الإداري.

ولكن الإشكال هو كيفية حساب بداية ميعاد الأربعة أشهر المحددة بالمادة 169 مكرر ق.إ.م في حالة الأعمال الإدارية المادية ، الأمر الذي يطرح علامات التعجب والحيرة أمام سكوت النص[79].

وشرط المدة في دعوى التعويض هو شرط وجوبي وإلزامي أي أنه من النظام العام قصد استقرار المعاملات الناتجة عن النشاط الإداري، وضمان حسن تسيير المرافق العامة إلا أنه في فرنسا مثلا يستثنى شرط الميعاد في بعض الأنشطة والأعمال الإدارية مثل : دعوى التعويض عن المسؤولية الناجمة عن الأشغال العامة.

ثانيـا:إجراءات رفع دعوى التعويض:

1- تقديم العريضة:

لا بد أن تتضمن العريضة المرفوعة أمام الغرفة الإدارية بالمجلس من قبل المدعي فيما يخص دعوى التعويض جملة من البيانات وهـي:

أ- أن تكون العريضة مكتوبة وموقع عليها من طرف المدعي، أو من طرف محامي مقيد في نقابة المحامين .

ب- أن تكون عريضة الدعوى متضمنة الإشارة إلى هوية وعنوان كل من المدعي والمدعى عليه كاملة.

ت- ذكر الجهة القضائية المختصة بالدعوى بالتحديد.

---

[79]- د/ بعلي محمد صغير ، المنازعات الإدارية ، مرجع سابق، ص 148، 149 .

ث- ملخص موجز للوقائع والأسس القانونية والوثائق.
ج- صورة من القرار السابق المطعون فيه بدعوى التعويض والمسؤولية الإدارية.
ح- يجب أن تكون كافة الوقائع والطعون والمذكرات المقدمة من طرف الدولة مصادق عليها من قبل الجهة الإدارية المختصة أي التي تملك صفة التقاضي.
خ- لا بد أن تقدم العريضة بنسخ متعددة حسب تعدد الأطراف المدعى عليهم.
د- دفع الرسوم أو الإعفاء منها.

2) ثم تودع العريضة لدى كتابة ضبط بالمجلس القضائي المختص محليا ويسلم كاتب الضبط للمدعي إيصالا المختص ثم تتم مرحلة تبليغ المدعى عليه للحضور إلى الجلسات[80].

بعد تقديم الطاعن لعريضة دعوى التعويض أمام القضاء المختص، يقوم رئيس المجلس القضائي بتعيين مستشار مقرر يكلف بتحضير ملف القضية للمداولة والمحاكمة، وتمر هذه القضية بالمراحل التالية:

1- القيام بمحاولة الصلح بين المدعي والسلطات الإدارية المدعى عليها في خلال مدة ثلاثة أشهر أمام القاضي المختص.
2- في حالة عدم حصول الصلح تتحرك بعد ذلك بقية مراحل وإجراءات وشكليات عملية تحضير ملف قضية دعوى التعويض الإدارية، وعليه يقوم المستشار المقرر بتبليغ العريضة إلى كل مدعى عليه في الدعوى وإشعاره بالرد حسب عدد الخصوم في نسخ على أن يتم تبادل المذكرات الكتابية.
3- تقوم النيابة العامة بإعداد تقرير مفصل بعد إحالة ملف قضية دعوى التعويض والمسؤولية الإدارية، وبعد مراقبتها لكافة مراحل وإجراءات ووسائل التحقيقات المقررة قانونا.

المطلب الثاني:الحكم بالمسؤولية والتعويض (موضوع دعوى المسؤولية):

إن كل شخص طبيعي مسؤول عن أعماله وتصرفاته طبقا للقاعدة التي تنص على أن كل شخص يسبب ضررا للغير عن طريق عمله يلزم بالتعويض، وعلى غرار الأفراد فقد تسبب الإدارة (السلطة العامة) أضرار للغير نتيجة الأعمال التي تقوم بها أو بصفة أدق نتيجة أعمال موظفيها وبالتالي تكون الإدارة مسؤولة اتجاه الغير من جراء الأضرار التي ألحقها الموظفين بهم وذلك بدفع مبلغ التعويض من ذمتها.

وسنقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، نتطرق في الفرع الأول إلى الإثبات في دعوى المسؤولية الإدارية، وفي الفرع الثاني إلى الحكم بالتعويض في دعوى المسؤولية، أما الفرع الثالث فنتطرق فيه إلى الجهة المختصة بالتعويض.

الفرع الأول: الإثبات في دعوى المسؤولية الإدارية:

يقع عبء الإثبات على المدعي،فهو مطالب بإثبات ما أصابه من ضرر، ولا يستطيع أن يخطو خطوة قبل أن يثبت ذلك، كذلك يقع عليه إثبات الخطأ في المسؤولية عن الأفعال الشخصية، أما في المسؤولية المفترضة فالخطأ مفترض لا يحتاج إلى إثبات من قبل المدعي مثل مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعة ومثل حارس الحيوان، ومالك البناء، وحارس الشيء.

إلا أنه في مثل هذه الحالات لا يعفي المدعي من عبئ إثبات وجود الحالة القانونية التي يترتب على قيامها افتراض الخطأ الواجب إثبات، أما في صور المسؤولية، فالسببية دائما تفترض لأن الخطأ مفترض قانونا، إلا أن قرينة السببية تقبل دائما إثبات العكس كونها تدحض بالسبب

---

[80]- د/ عوابدي عمار ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية ، مرجع سابق، ص 630-631.

الأجنبي دائما، ولما كانت أركان المسؤولية كلها وقائع مادية، فإنه يجوز للمدعي إثباتها بجميع طرق الإثبات خاصة القرائن وغالبا ما تتم بالمعاينة والمحاضر.........إلخ.
أما الخطأ فيمكن إثباته بشهادة الشهود أو المعاينة والانتقال إلى مكان الواقعة ، إلا أنه ومن ناحية أخرى فإن الإدارة لا تتعامل مع الموطنين إلا بأوامر وتصرفات مكتوبة مما يجعل الكتابة دليل ذو أهمية بالغة في المنازعات، وعليه فإن عبئ الإثبات أمام القضاء الإداري يتوزع حسب الكيفية الآتية:

1- يتحمل المدعي أول الأمر عبء الإثبات للوقائع الإدارية التي يستند إليها مدعما ادعاءه بملفات أو وثائق إدارية.
2- تقوم هيئة المحكمة بتكليف الجهة الإدارية بتقديم الوثائق والمتعلقة بالدعوى.
3- يجب على الإدارة أن تقدم الأوراق المطلوبة، لأن رفضها يعتبر تسليما منها بما يدعيه المدعي من بيانات، إذا أدعى فرد واقعة غير إدارية كان عليه إثباتها طبقا للقواعد العامة وتتجلى أدله الإثبات فيما يلـ ـ ـ ـي:

أ- الدليل الكتابي:

تعد الأوراق المكتوبة أهم أنواع الأدلة في المنازعات الإدارية والدليل الكتابي غالبا ما يكون ورقة إدارية في حوزة الإدارة فتؤيد وتؤكد واقعة معينة، وقد تكون صادرة عن الإدارة نفسها أو في صيغة طلب كتابي مقدم من أحد الأفراد في شأن من الشؤون، إلا أنها قدمت للإدارة وأرفقت بملفاتها.

ب- الإقرار:

وهو الاعتراف المقدم من طرف الخصم أمام القضاء بواقعة معينة قانونية مدعي بها أثناء سير الدعوى، وهو حجة قاطعة على المقر وبالنسبة للإدارة.

ج- الشهود:

بإمكان القاضي سماع من يرى ضرورة لسماعه من غير الأطراف في الخصومة كما يمكن للمحكمة طلب إجراء التحقيق بنفسها أو بواسطة من تنتدبه لذلك، كون إجراءات التحقيق يتطلب سماع الشهود إلا أنه نادرا ما يستعان بها في الإثبات في مادة المنازعات الإدارية وذلك فيما عدا قضاء التأديب، وفي قضايا الانحراف عن استعمال السلطة.

د- المعاينة:

القاضي من تلقاء نفسه أو بناء على طلب أحد الخصوم أن يقرر الانتقال إلى مكان النزاع ومعاينة الشيء المتنازع فيه.

هـ - الخبرة:

يمكن للقضاء الاستعانة بأهل الخبرة في الأمور الغير القانونية.

و- القرائن:

يقصد بها الشواهد والتي من شأنها أن تؤيد المدعي في دعواه، أو تكون ضده وتعد الثانية في أهميتها بعد الأوراق الكتابية، وكدليل أثبات أمام القضاء الإداري.

الفرع الثاني: الحكم بالتعويض في دعوى المسؤولية:

التعويض هو جزاء المسؤولية، أي الحكم أو الأثر الذي يترتب عليها، فإن توافرت أركان المسؤولية تحققت هذه الأخيرة وترتب عليها أثرها، وهو التزام المسؤول بتعويض المضرور لجبر الضرر الذي أصابه، وعلى ذلك فإن الحق في التعويض لا ينشأ من الحكم

الصادر في دعوى المسؤولية، وإنما ينشأ من العمل الضار فيترتب في ذمة المسؤول التزامه بالتعويض وقت تحقيق أركان المسؤولية الثلاث، والحكم ليس إلا مقرر لهذا الحق لا منشأ له[81] .

وسوف نتناول في مايلي القواعد المختلفة بالتعويض وكذلك محتوى التعويض وتقديره وكيفية منحه.

أولا: القواعد المتعلقة بطلب التعويض:

تتعلق هذه القواعد بتحديد مبلغ التعويض، وتقيد القاضي في التعويض الممنوح من طرفه.

1- تحديد مبلغ التعويض:

يشترط في الضحية أو ذوي الحقوق القيام بتقدير التعويض وذلك قبل الفصل في الدعوى المعروضة أمام القضاء، ويترتب على عدم تقدير المبلغ المطلوب للتعويض في الدعوى إلى رفض الطلب الذي سيقدم فيما بعد، وقد أشارت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا إلى هذه القاعدة إذ جاء في قرارها: " حيث أنه وقبل تعويض الضرر يشترط تقديره، ويتمثل هذا التقدير في تحديد مجال الضرر وكذلك تقييمه ماليا "[82]

2- التعويض الممنوح من طرف القاضي:

لا يستطيع القاضي أن يمنح تعويضا يفوق المبلغ المطلوب من طرف المتضرر طبقا للقواعد العامة التي تمنع القاضي على أن لا يفصل أو يحكم بأكثر مما طلب منه، وإلا أعتبر حكمه باطلا وذلك لقضائه أكثر مما طلبه الخصوم، والقاضي هنا له سلطة تقديرية في منح التعويض[83].

ثانيا: محتوى التعويض:

إن مبلغ التعويض الذي يقدره القاضي يجب أن يتناسب مع جسامة الضرر الواقع والذي تسببت فيه الإدارة أي أن التأسيس بالتعويض هو جسامة الضرر المسبب له والأصل هنا هو أن التعويض يشمل كل حقوق المضرور أي ما لحق به من خسارة وما فاته من كسب، والعبرة في تحديد التعويض هي بوقت صدور الحكم به.

وذلك لأن الحكم كثيرا ما يتأخر صدوره لمدة طويلة تكون قيمة العملة خلالها قد انخفضت فعليا أو رسميا، ومن الظلم أن يتحمل المضرور نتيجة تأخر الفصل في القضية وهي مسألة لا يد له فيها.

وتثير مسألة تحديد التعويض بعض المشاكل والاستفسارات، من ذلك مدى التعويض الذي يستحقه الموظف الذي ألغى قرار فصله، فقد قرر مجلس الدولة الفرنسي في البداية أنه يستحق مرتبه عن الفترة التي كان مفصولا فيها رغم عدم قيامه بالعمل لأنه لا دخل له في ذلك، غير أن مجلس الدولة منذ حكم ديبرل DEBERLES الصادر في: 07 أفريل عام 1933 عدل عن هذا الموقف وقرر أن الموظف في هذه الحالة يستحق تعويضا يراعي في تقديره الضرر الحقيقي الذي أصابه، فيستنزل من المرتب الذي كان يستحق له في حالة عدم فصله ما قد يكون قد حصل عليه من عمل آخر خلال فترة الفصل، كما يدخل في الاعتبار أيضا درجة الخطأ المنسوب إلى كل من الموظف والإدارة، فيراعي المجلس ما إذا كان الموظف قد ارتكب خطأ أو وضع نفسه موضع الشبهات فساعد الإدارة دون أن يدري في إصدار قرار الفصل غير

---

[81]- الوسيط في القضاء الإداري، الدكتور محمد عاطف ألبنا ، دار الفكر العربي، رقم الإيداع بدار الكتب القومية، 90/9042.

[82]- الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا ، الدولة ضد أرملة ما ريش، قرار صادر في: 1971/05/21 (RAGA) ص 49.

[83]- قرار صادر بتاريخ:1999/02/01، الصادر عن الغرفة الأولى بمجلس الدولة الجزائري-،مجلة مجلس الدولة ، العدد الأول، 2002 ص 92.

المشروع، وكما يراعي المجلس مدى جسامة خطأ الإدارة، فعدم المشروعية الراجع إلى إغفال بعض الشكليات يختلف عن عدم المشروعية الراجع إلى انحراف السلطة أو مخالفة القانون[84].
ويشترط أن يكون التعويض مغطيا كل الضرر الذي لحق بالضحية أو ذوي الحقوق ،ويأخذ القاضي بعين الاعتبار كل العناصر التي تشكله بما في ذلك النفقات والمصاريف الإضافية التي يتحملها الضحية.
وإن الضرر القابل للتعويض هو في جميع الحالات، الضرر الذي ينسب للإدارة ففي حالة مشاركة الضحية في أحداث الضرر فلا تعوض الإدارة إلا الجزء الذي ينسب لها كما أكدته الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا[85].
كما لا يمكن الحكم بالتعويض إلا إذا كانت هناك مسؤولية، وهذه القاعدة هي من النظام العام.
كما أنه مبدئيا يتمتع القاضي الإداري بحرية واسعة في تقييم الضرر القابل للتعويض إلا أن حريته ليست مطلقة، إذ لها حدود قانونية وموضوعية تتمثل في إرادة المشرع أو الضحية بحيث تستطيع أن تقيد إرادة القاضي في تقييم الضرر القابل للتعويض، بحيث لا يمكن للقاضي أن يمنح تعويضا يفوق التعويض المحدد من طرف المشرع في قضايا معينة، كما تشكل إرادة الضحية حد لحرية القاضي الإداري وذلك من خلال تحديدها للحد الأقصى للتعويض[86].
ثالثا: تقدير التعويض وكيفية منحه:
يقوم القاضي بتقييم الضرر المادي حسب الوثائق المقدمة له من طرف الضحية ويكون التقييم اقتصاديا حتى ولو اتخذ إشكالا مختلفة، إتلاف مال، الحرمان من الكسب، عدم القدرة على العمل، مصاريف طبية...الخ، ووظيفة التعويض هي إصلاح الخسارة التي تحملها المضرور، وذلك من خلال تحديد قيمة خسارة المبلغ المحدد الذي يجب أن يكون مقاربا لتعويض الضرر.
أما الضرر المعنوي فيمكن إضافته إلى الضرر المادي مثلا بتر أحد الأعضاء، يؤدي في نفس الوقت إلى عدم القدرة على العمل وإلى ضرر جمالي فالضرر المعنوي يمكن تقييمه بالمال وبالتالي تعويضه، ومن بين الأضرار المعنوية التي لا تقبل التعويض حسب رأي الأستاذ أحمد محيوا :
- ✓ الضرر الجمالي الذي تم إصلاحه إذا كانت له درجة معينة وبسيطة من الخطورة.
- ✓ الألم الجسماني الذي لم يقع تعويضه في البداية، لصعوبة أو إستحالة تقييمه في حينها إلا لاحقا حيث يكون له شكل إستثنائي كأن لم تظهر أعراضه بعد.
- ✓ المساس بالسمعة والشرف الذي يشمل جميع أنواع الضرر المتعلق بالسمعة المهنية أو السمعة الفنية، والشرف، والكرامة، والمشاعر الدينية...ألخ،وهوماسارعلى خلافه المشرع الجزائري على إثر تعديل القانون المدني رقم 05-10المؤرخ في 20يونيو 2005[87].

والسؤال الذي يمكن طرحه هل يشكل الحزن المصاب به أفراد عائلة إثر وفاة أحد منهم ضررا؟. وهل يعتبر المساس بمشاعر الحنان قابلا للتعويض وللتقييم بالمال؟.
إن الواضح من القضاء الجزائري إنه لم يتردد حول هذه النقطة فقد أشار المجلس الأعلى صراحة(المحكمة العليا حاليا) في حكم بن قرين الصادر في: 18 جوان 1971، المجلة

84- د/ ماجد راغب الحلو: القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية توزيع دار الفكر العربي ، 1988.
85- رشيد خلوفي، نفس المرجع ،ص 137-، الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا-، الدولة ضد حطاب السعيد.
86- رشيد خلوفي ،قانون المسؤولية الإدارية ، مرجع سابق، ص 139.
87- المادة 182مكرر"يشمل التعويض عن الضرر المعنوي كل مساس بالحرية او الشرف أو السمعة" .

الجزائرية لعام 1972 ص 521 إلى الإضطرابات النفسية التي تعرضت لها الأم بسبب وفاة ولدها أثناء حصة تدريب في الجيدوا في المدرسة وقيم مبلغ التعويض لكل من الأبوين والمستحق على الدولة التي حلت محل المعلم.

بعد ما يتم حصر قيمة التعويض الناتج عن حدوث ضرر يبقى السؤال مطروح وبشدة يتمثل في كيفية منح التعويض؟، وإذا كان في الدعوى عنصر أجنبي، فهل يمكن تعويضه بغير العملة الوطنية؟.

في الحقيقة أن التعويض يكون دائما مقيما من طرف القاضي حيث أنه هو الذي يفصل في قيمته وبالعملة الوطنية للبلاد التي تنسب إليه المحكمة والقاضي، ولكن نرى أن القاضي الإداري الفرنسي قد أشار إلى احتمال التعويض بالعملة الأجنبية في منازعات العقود الإدارية.

ونجد كذلك الأستاذ محيوا أشار إلى هذا الموضوع لقوله " إن قاعدة التعويض بالعملة الوطنية تطرح مشكلا عندما تكون الضحية أجنبية غير مقيمة بالجزائر نظرا لعدم معرفة القضاء الفاصل في المواد الإدارية في هذا المجال، ونظرا للوضع القانوني والمادي الخاص بالجزائر يمكن القول إنه يصعب على ضحية غير مقيمة بالجزائر أن تتحصل على تعويض بعملة غير العملة الوطنية الجزائرية "[88].

كما يمكن للقاضي أن يمنح فوائد عن التأخير عندما تتأخر الإدارة عن تأدية دينها تجاه الضحية أو فوائد تعويضيه وذلك في حالة تأخر الإدارة بصفة غير طبيعة في دفع المبالغ المحكوم بها ضدها كتعويض للمتضرر.

<u>الفرع الثالث: الجهة الملزمة بتقديم التعويض</u>:

تتحمل الدولة التعويض نتيجة خطأ الموظف، وقد تشترك معه في التعويض وأخيرا قد يقع الخطأ من الموظف فتلتزم الإدارة بتعويض الغير إحتياطيا لتقوم بالرجوع على الموظف فيما بعد، فتكون الدولة في القانون المدني مسؤولة باستمرار عن خطأ موظفيها نتيجة للضرر المرتبط حدوثه بالوظيفة ما هو شخصي وما هو مرفقي.

وقد تتحمل الدولة تعويض الضرر الذي أصاب الغير نتيجة خطأ الموظف وتشترك معه في التعويض، وأخير قد تكون المسؤولية والتعويض كاملين على عاتق الموظف، دون تدخل الدولة،وهذه الحالة مستبعدة في هذا الفصل لأن ما يهمنا هو تعويض الدولة عن تصرفات موظفيها الذين كونوا المسؤولية، إما كليا أو احتياطيا مع الرجوع على موظفيها بالقدر الذي تحملته الإدارة من تعويض أو الإشتراك أو التضامن معهم في المسؤولية، و عليه يكون التعويض مشترك بينهما أيضا.

وسنحاول إستعراض هذه الحالات بشيء من التفصيل.

<u>أولا: تحمل الدولة التعويض بصفة نهائية:</u>

إن الدولة تتحمل كل التعويض وبشكل نهائي أي لا تعود بذلك التعويض على موظفيها في حالة حدوث الخطأ المرفقي، أي لا دخل للخطأ الشخصي في هذه المسؤولية المسببة للتعويض، ومن ذلك فإن المسؤولية تكون على عاتق الإدارة وحدها، وبالتالي فالدولة هي الجهة التي يحكم عليها بالتعويض نهائيا وكليا.

<u>ثانيا: مشاركة الدولة للموظف عبئ التعويض:</u>

إن الدولة تشارك الموظف في تحمل أعباء التعويض في حالة توافر خطأ شخصي وخطأ مرفقي في نفس الوقت، وهذه الحالة تعرف في الفقه والقضاء بقاعدة الجمع بين

---

[88]- رشيد خلوفي، مرجع سابق ، ص 142.

الخطأين، إلا أنه في بداية الأمر كان القضاء الفرنسي لا يعرف بمبدأ إجتماع مسؤولية الإدارة ومسؤولية الموظف معا، فالرأي السائد كان يعتبر أن واحد من إثنين يكون مخطئا وبالتالي مسؤولا: الإدارة أو الموظف فخطأ أحدهما ومسؤوليته تحجب خطأ ومسؤولية الآخر.[89]
ولكن فيما بعد وجد الاجتهاد نفسه في هذا المجال أمام حاجة ملحة تدعوه للتسليم بمبدأ الجمع وعلى هذا فإن هذا المبدأ يكون وليد الاجتهاد الذي لم يأخذ أبدا بنصوص المسؤولية في القانون المدني الفرنسي (المادة 1384) والتي ترعى مسؤولية المستخدم (بكسر الدال) عن فعل المستخدم لديه وذلك تركيزا منه على مبدأ إستقلالية وذاتية القانون الإداري.
وقد طبق مجلس الدولة الفرنسي فكرة الجمع بين الخطأين لأول مرة في عام 1911 في قضية السيد (ANGUET).
ولكن السؤال الذي يطرح هنا هو كيفية توزيع التعويض بين الدولة والموظف في هذه الحالة؟
للإجابة على هذا السؤال: نجد القاضي عند قيام هذه الحالة أمامه يتمتع بسلطة تقديرية واسعة في تحديد نصيب كل من الموظف والإدارة في المبلغ المحكوم به تعويضا للمضرور،وإذا لم يستطيع القاضي تحديد نصيب كل من الطرفين، فإن الأصل أن يوزع مبلغ التعويض على المحكوم عليهم من الموظفين والإدارة بالتساوي، أي المسؤولية تكون تضامنية[90] وهو ما أقرته المادة 126 من القانون المدني الجزائري والتي تنص على أنه " إذا تعدد المسؤولون عن فعل ضار،كانوا متضامنين في إلتزامهم بتعويض الضرر، وتكون المسؤولية فيما بينهم بالتساوي إلا إذا عين القاضي نصيب كل منهم في الإلتزام بالتعويض ". وأحسن مثال على الجمع بين الخطأين هو قضية ANGUET، وتتلخص وقائعها كما يلـي:
دخل السيد ANGUET إلى مكتب البريد لقبض حوالة قبل إقفاله بوقت يسير،وقبل الموعد الرسمي للإقفال، وعندما هم بالخروج وجد الباب المعد للجمهور مغلق، فأرشده أحد العاملين إلى الباب المخصص للعاملين، وفيما هو قاصد هذا الباب مر على مكتب مخصص للموظفين فلاحظه موظفين كانا يجمعان الطرود فضناه لصا فأمسكاه بقسوة ودفعاه بعنف إلى الخارج فوقع أرضا وكسرت رجله.
أثارت هذه القضية التساؤل عما إذا كان بالإمكان الجمع بين المسؤوليتين الشخصية والإدارية هنا، فأجاب مجلس الدولة الفرنسي بالإيجاب مقدرا أن مسؤولية العاملين الناشئة عن خطئهما الشخصي لا تعفي الإدارة من المسؤولية عن الخطأ المرفقي الذي ولد الحادث وهو إغلاق المكتب قبل الموعد المحدد بسبب فساد الساعة الخاطئة المعلقة في مكتب البريد المذكور، ووجود قطعة حديد مركبة تركيبا سيئا عند مدخل الباب[91] .
وفي هذا الصدد يكون قرارANGUET قد أحدث ولو بخجل شرخـا كبيرا في جدار مبدأ تقليدي مزمن كان يسيطر على مسار الفقه والإجتهاد قبل ما يقارب القرن من ذلك وكان مفاده أنه لا يمكن الجمع بين مسؤولية الإدارة ومسؤولية الموظف، وكما يقول هوريو " ليس فقط هما غير مسؤولين معا وبالتضامن، ولكن أيضا مسؤولين معا في وقت واحد بفعل عمل واحد ". [92]
وقد أخذت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا بهذه النظرية أي الجمع بين الخطأين الشخصي والمرفقي في قضية بلقاسمي ضد وزير العدل ،حيث تتلخص وقائعها في أن الشرطة القضائية

---

[89]- يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري العام الجزء الثاني، القضاء الإداري، مسؤولية السلطة العامة 1998 ص 417.
[90]- عادل أحمد الطائي- المسؤولية المدنية للدولة عن أعمال موظفيها دار الثقافة للنشر والتوزيع 1999 ص 243، 245 .
[91]- الدكتور عمار عوابدى : نظرية المسؤولية الإدارية ،مرجع سابق، ص 124.
[92]- الدكتور يوسف سعد الله الخوري: القانون الإداري العام الجزاء الثاني- القضاء الإداري، مسؤولية السلطة العامة ص 418.

قامت بحجز مبلغ مالي قدره 63050 مملوك للسيد بلقاسمي، وأودعته عند كاتب الضبط، وأثناء هذا الحجز قامت الدولة بتبديل الأوراق النقدية ولم يقم كاتب الضبط بتبديل المبلغ في الوقت المحدد قانونا، فرفع السيد بلقاسمي دعوى تعويض ضد وزير العدل، وبعد دراسة الملف قررت الغرفة الإدارية للمحكمة العليا أن هذا الضرر يعود سببه إلى خطأ شخصي ارتكبه كاتب الضبط يتمثل في إهماله، وخطأ مرفقي يتمثل في سوء سير مصلحة كتابة الضبط وحكم على الإدارة (أي وزارة العدل) بتعويض السيد بلقاسمي عن الضرر الذي ألحق به.[93]

إلا أنه قد يكون خطأ واحد وهو خطأ الموظف إلا أن هناك جمع في المسـؤوليات خاصـة إذا كان الخطأ الشخصي المرتكب أثناء الخدمة أو بمناسبتها، وفي تطور لا حـق قـرر القضـاء الإداري أنه يمكن جمع المسؤوليات حتى ولو كان الخطأ خارج الخدمة وندرس ذلك في:

أ- **الخطأ المرتكب أثناء الوظيفة أو بمناسبتها:**

تطور الاجتهاد في مثل هذه الحالة تطورا كبيرا ورغم أن خطأ الموظف المرتكب أثناء الوظيفة أو بمناسبتها يمكن فصله عن الوظيفة ماديا أو فكريا ويكون بالتالي خطأ شخصـي إلا أن مجلس الدولة الفرنسي كرس هنا وبدون تردد مبدأ الجمع بين المسؤوليتين وذلك في قـرار مبدئي شهير هو قرار " لومنييه " "LEMONNIER " والذي يعتبر حجر الزاوية فـي هـذا المضمار ويمكن تلخيصه كالآتي: " نظم مجلس بلديـة روك كـورب Roque kourbe فـي مقاطعة (التارن) LE TARN عيدا محليا كان يتضمن الرماية على أهداف عائمة في النهـر، وأثناء الرماية كان بعض الأشخاص من المتنزهين على الضفة الأخرى، وخوفا من أن يصابوا بخطأ هرع البعض إلى رئيس البلدية يخبرونه بالموضوع إلا أنه لم يحرك ساكنا ولم يتخذ أي تدبير جدي من شأنه وضـع حـدا لهـذا الخطـر ولوقايـة المـارة، فأصـيبت السـيدة " LEMONNIER"برصاصة سببت لها جرحا بليغا، هنا قرر مجلس الدولة الفرنسي اعتبـار إدارة البلدية مسؤولة وأن كان الخطأ شخصيا، لأنه أرتكب أثناء الوظيفة وقضـى أيضـا أنـه بالإمكان مقاضاة المسؤول أمام القاضي العادي، وإنما لا يجوز الجمع بين التعويضين وقد برر مجلس الدولة الفرنسي قراره قائلا :

"يمكن للخطأ الشخصي المرتكب أثناء المرفق أن ينفصل عنه، لكن لا ينفصل المرفق عن هذا الخطأ".

والحقيقة أن هذا القرار جاء بعد سبعة سنوات على قرار ANGUET السابق الذكر، وقد سجل خطوة هامة أخرى نحو المزيد من تحقيق مبدأ الإنصاف للمتضرر بإعطائه المزيد من الفرص الجدية لتحصيل التعويض عن الضرر الذي يصيبه من جراء خطأ شخصي يرتكبه موظف ولكن أثناء توليه مهام وظيفته وممارسته لها أو بمناسبة هذه الممارسة، إنها بالأحرى قفزة نوعية أن يقرر الاجتهاد أن خطأ وحيد (une foute unique) سببها الأكبر والأساسي فعل شخصي خاطئ للموظف يؤدي بذلك إلى اعتبار إدارته مسؤولة عن الخطأ معه.

ولعل الفضل يعود إلى مفوض الحكومة في القضية آنذاك القاضي Léon Blum الذي أطلق في مطالعته هذا الشعار بالرغم من كل النظريات التقليدية التي كانت تعاكسه وتشكل عائقا جديا أمام الأخذ به، فلقد جاء في المطالعة المذكورة معناه " إذا تم إرتكاب الخطأ أثناء الوظيفة أو

[93]- رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية ،ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2001 ص 30.

بمناسبتها، وإذا كان المرفق قد وفر الوسائل والمعدات التي حدت المذنب على إرتكاب خطئه وباختصار إذا كان المرفق هو الذي ساهم في وقوع الخطأ فإنه يمكن عندئذ للقاضي الإداري بل عليه أن يقول: " قد يمكن فصل الخطأ عن المرفق، أنما لا يمكن أبدا فصل المرفق عن الخطأ فحتى لو كان المتضرر يملك حق مقاضاة الموظف المذنب، وحتى ولو كان قد أقام الدعوى ضده، فإنه مع هذا يملك في الوقت ذاته حق مقاضاة المرفق العام ولا مجال لمنازعته في هذا الحق".

ب- الخطأ المرتكب خارج الخدمة:

من المعروف أن الخطأ الذي يرتكب خارج منطقة العمل يكون خطأ شخصي وهذا ما يؤدي إلى إنعقاد المسؤولية الشخصية، وكان الإجتهاد يرفض أي بحث في مسؤولية السلطة العامة عندما يكون الخطأ شخصيا مرتكبا خارج الخدمة، ما لم يكن هذا الخطأ الشخصي للموظف متصل بخطأ أولي ارتكبته الإدارة المعنية كانعدام رقابتها على سلوك موظفيها، مثال ذلك حادث مرور تسبب فيه جندي خارج الخدمة بسيارة عسكرية كلفته الإدارة العسكرية بقيادتها في حين أن إدمانه على السكر شهير ومعروف.

ولكن مجلس الدولة الفرنسي لم يلبث أن عاد عن هذا المبدأ الذي كان يبدوا وكأنه مطلق فأقر لأول مرة بإمكانية الجمع بين مسؤولية الموظف ومسؤولية الإدارة حتى عندما يرتكب هذا الموظف خطأ شخصيا خارج الوظيفة تماما، وقد تم تكريس ذلك في ثلاث قرارات صدرت في يوم واحد بتاريخ: 18 /أكتوبر/1949 وخلاصتها أن سائقي سيارات تخص الإدارة العسكرية خالفوا أوامر المهمة المعطاة لهم عندما إستعملوا هذه السيارات وتسببوا بالتالي بإلحاق الضرر بالغير، وعندما تقدم المتضررون بطلب التعويض من قبل الإدارة العسكرية رفضت هذه الأخيرة إجابة الطلب بانية رفضها على أن سائقي سيارتها إستعملوها وقت الحادث خارج إطار الوظيفة ولأغراض شخصية، وكانت المفاجأة إن أعلن مجلس الدولة الفرنسي لأول مرة مسؤولية الإدارة عن حادث تسبب به أحد موظفيها بخطئه الشخصي وخارج الخدمة، معتبرا أن الحادث موضوع النزاع لا يخلوا في الواقع من أية علاقة بالمرفق العام وهذا يعني أن مسؤولية الإدارة تنعقد مع مسؤولية الموظف مشاركة متى كان هناك إرتباط ولو ضئيل بين المرفق والخطأ المرتكب من قبل الموظف خارج الخدمة وهذا ما تحقق باستعمال سيارة المرفق، ففي هذه الحالة، أن الحصة النهائية من التعويض التي يتحملها كل من موظف والإدارة توزع بينهما بنسبة خطأ كل منهما في التسبب بالضرر.

ومثال ذلك قرار دلفيل Delville الصادر في 28 جويلية 1951 حيث وزع مجلس الدولة الفرنسي الدعوى مناصفة بين الإدارة والموظف نظرا لتعادل خطئيهما (عدم صيانة ضوابط السيارة: خطأ خدمة، وحالة السكر عند الموظف: خطأ شخصي).[94]

إلا أنه في مثل هذه الحالات لا يمكن للمضرور الحصول على تعويضين في آن واحد أي تعويض مضاعف من الإدارة ومن الموظف، وذلك لأن القاضي يربط التعويض بالشخص العام وذلك بحلول الإدارة محل الموظف في دفع التعويض.

وفي حالة دفع الإدارة هذا التعويض، أي كامل المبلغ، فما عليها إلا أن ترجع على الموظف باسترداد المبلغ الذي دفعته لقاء حصته في التعويض الناتج من مشاركته تلك المسؤولية المسببة للتعويض.

---

[94]- د/ يوسف سعد الله الخوري، القانون الإداري العام – الجزء الثاني- القضاء الإداري، مسؤولية السلطة العامة مرجع نفسه ص 424.

ثالثا: تحمل الدولة التعويض بصفة احتياطية (رجوع الدولة على الموظف):

قد تقوم الدولة في حالة الحكم على الموظف المرتكب للخطأ الشخصي والمحكوم عليه بالمسؤولية المدنية على تصرفاته المحدثة للضرر بالتعويض بدلا منه وذلك ليسر الذمة المالية للإدارة، إلا أنه لها كامل الحق بالرجوع عليه بكامل ما دفعته وذلك بناء على مبدأ رجوع الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ بما قدمته للمضرور من تعويض وهذا بناء على مقتضيات المادة 137 من القانون المدني، والتي تنص أنه " للمتبوع حق الرجوع على تابعه في حالة إرتكابه خطأ جسيما".

وبعدما تدفع الإدارة كامل التعويض فبإمكانها أن ترجع على الموظف لمطالبته باسترداد المبلغ الذي دفعته لقاء حصته في المسؤولية.

إلا أن هذا النوع من المخاصمة بين الموظف والإدارة عن خطأ شخصي لم يكن معروفا سابقا وسبب ذلك هو خوفا من تثبيط أي مبادرة للموظف إذا قامت الإدارة باتهامهم ومخاصمتهم، بل كان بإمكانها اتخاذ فقط عقوبات تأديبية ولكن هذا المبدأ يؤدي إلى تغطية أي خطأ شخصي للموظف، لذلك تم إهمال هذا المبدأ بعد حكم Larvelle مجلس الدولة الفرنسي 28 جويلية 1951[95]، أما الآن فإن دعوى الرجوع ممكنة ويترتب عنها دفع الموظف التعويض بنسبة مسؤوليته.

وقد كرس المشرع الجزائري، أحيانا وبشكل قاطع دعوى الرجوع للإدارة وذلك من خلال المادة 145 من قانون البلدية الصادر بموجب قانون رقم: 90-08 المؤرخ في:1999/04/07 والتي تنص على "أن البلدية مسؤولة عن الأخطاء التي يرتكبها رئيس المجلس الشعبي البلدي والمنتخبون البلديون، وموظفو البلدية أثناء قيامهم بوظائفهم وبمناسبتها، ويمكن للبلدية أن ترفع دعوى ضد هؤلاء في حالة إرتكابهم لخطأ شخصي " وهذا ما تقرره أيضا المادة 118 من قانون الولاية رقم:09/90 والمؤرخ في 1990/04/17.

إلا أن دعوى الرجوع تثير بعض الصعوبات من حيث التطبيق وبالفعل فهناك خطر من رؤية إستعمالها ينحرف عن غايته، بحيث أن دعوى الرجوع تستهدف المرؤوسين وليس الرؤساء المسؤولين، وحسب ملاحظات أحد محافظي الحكومة وذلك بقوله: "إن ما نخشاه هو تدفق عدد كبير من العرفاء والبسطاء أمام منصة المحكمة لمجرد إرتكابهم خطأ في يوم مشؤوم، بينما الذين على رأس المصالح يعملون ما هو خاطئ كل يوم وبسعادة لا تكذب أبدا"[96].

وحتى تمارس دعوى الرجوع هذه يجب على الإدارة إثبات الخطأ الذي قد حدث من طرف الموظف التابع إليها، إذ بدون ذلك لا يمكن الرجوع عليه، لأنه سيكون حتما دون وجه حق، إلا أنه عمليا غالبا ما تعفى الإدارة من هذا الواجب نظر لإثبات خطأ الموظف من قبل المتضرر أثناء الدعوى التي رفعها في مقاضاته للإدارة.

إضافة إلى دعوى رجوع الإدارة على الموظف، توجد دعوى أخرى وهي رجوع الموظف على الإدارة وهذه القاعدة منصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العامة إذ تنص المادة 02/17 منه على ما يلي: " عندما يلاحق موظف بسبب خطأ مصلحي فإن الإدارة أو الهيئة العمومية التي يتبعها ملزمة حينما يكون الخطأ الشخصي منفصل عن ممارسة وظائفه وغير منسوب لهذا الموظف بحمايته من الأحكام المدنية الموجهة ضده".

---

[95]- د/ أحمد محيو المنازعات الإدارية – ترجمة فائز أنجق – وبيوض خالد – ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة 1992 ص 259-260.

[96]- د/ أحمد محيو: المنازعات الإدارية – نفس المرجع ص 260.

وقد أخذ القانون المدني بنفس الحل، وذلك في المادة 129 من القانون المدني والتي تنص على ما يلي " لا يكون الموظفون، والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت إطاعة هذا الأمر واجبة عليهم".

وعلى أساس هذه النصوص فإن كل موظف عمومي يجب أن يكون محميا عن المسؤولية المترتبة على الخطأ المصلحي، وإذا لم يكن الأمر كذلك فباستطاعته الرجوع على الإدارة، في حالة جمع الأخطاء أو جمع المسؤوليات، فإذا كان العون هو الذي حكم عليه بكل شيء فباستطاعة أن يرجع على الإدارة ويخاصمها[97].

نخلص مما سبق أن القول على أن مسؤولية الدولة على أعمال موظفيها تقوم كأصل عام على توافر ركن الخطأ الذي ينتج عنه ضرر للغير مع إلزامية توافر العلاقة السببية بين الخطأ والضرر، إلا أنه ونتيجة للتطور الحاصل على المستوى القضائي أولا ثم على المستوى الفقهي والتشريعي ثانيا، توسعت الأسس والشروط الواجب توافرها لقيام المسؤولية، ولقد حاول الفقه الغوص في ذلك من خلال الإنقسام الذي حدث للفقهاء بين المذهب الشخصي والمذهب الموضوعي، ورغم لكل واحد من الفريقين حججه وآراءه، إلا أنهم توصلوا إلى نتيجة مفادها "لا يمكن ترجيح مذهب على آخر في تحديد أساس واحد لقيام المسؤولية الإدارية".

وإذا تحقق وإن قامت المسؤولية وأثبتت، فإن جزاؤها هو التعويض، وأن التعويض يهدف إلى جبر الضرر الواقع على المضرور، وذلك سواء كانت المسؤولية قائمة على أساس الخطأ أو بدون خطأ، على أن يتم تقدير الخطأ ماديا حسب جسامة الضرر.

وأخيرا فإن الإدارة تعتبر تقريبا هي التي تتدخل وتقوم بتسديد التعويض، وذلك إما بصفة نهائية لما تثبت المسؤولية على عاتقها وحدها، وإما تدفع التعويض بصفة تضامنية مع الموظف سواء كان هناك جمع في الأخطاء أو في المسؤوليات فقط، كما تتدخل لتدفع التعويض بصفة إحتياطية، مع حقها في الرجوع على الموظف بما دفعته عنه من تعويض.

[97]- حمد محيو: المنازعات الإدارية – نفس المرجع ص 261.

خاتمـــــــة:

نخلص مما سبق معالجته إلى أن أحكام النظام القانوني لكلي من المسؤولية المدنية والإدارية للموظف العمومي شهدت تطورا كبيرا، نتيجة التطور الذي عرفته فكرة التفرقة بين الخطأ الشخصي والمرفقي، وذلك لتحديد الشخص المسؤول عن تعويض الضرر، فاذا كان الخطأ شخصي فإن الموظف العمومي هو الذي يكون مسؤولا ويتحمل التعويض من ذمته الخاصة، أما إذا كان الخطأ مرفقي فإن الإدارة هي التي تكون مسؤولة وتتحمل تبعا لذلك التعويض جراء الأخطاء التي ارتكبها موظفيها التابعين لها والمسببة ضررا للغير.

لكن هذه التفرقة بين الخطأين تطورت من مبدأ التفرقة الجامدة والمطلقة إلى مبدأ التفرقة المرنة والواقعة بين الخطأين.

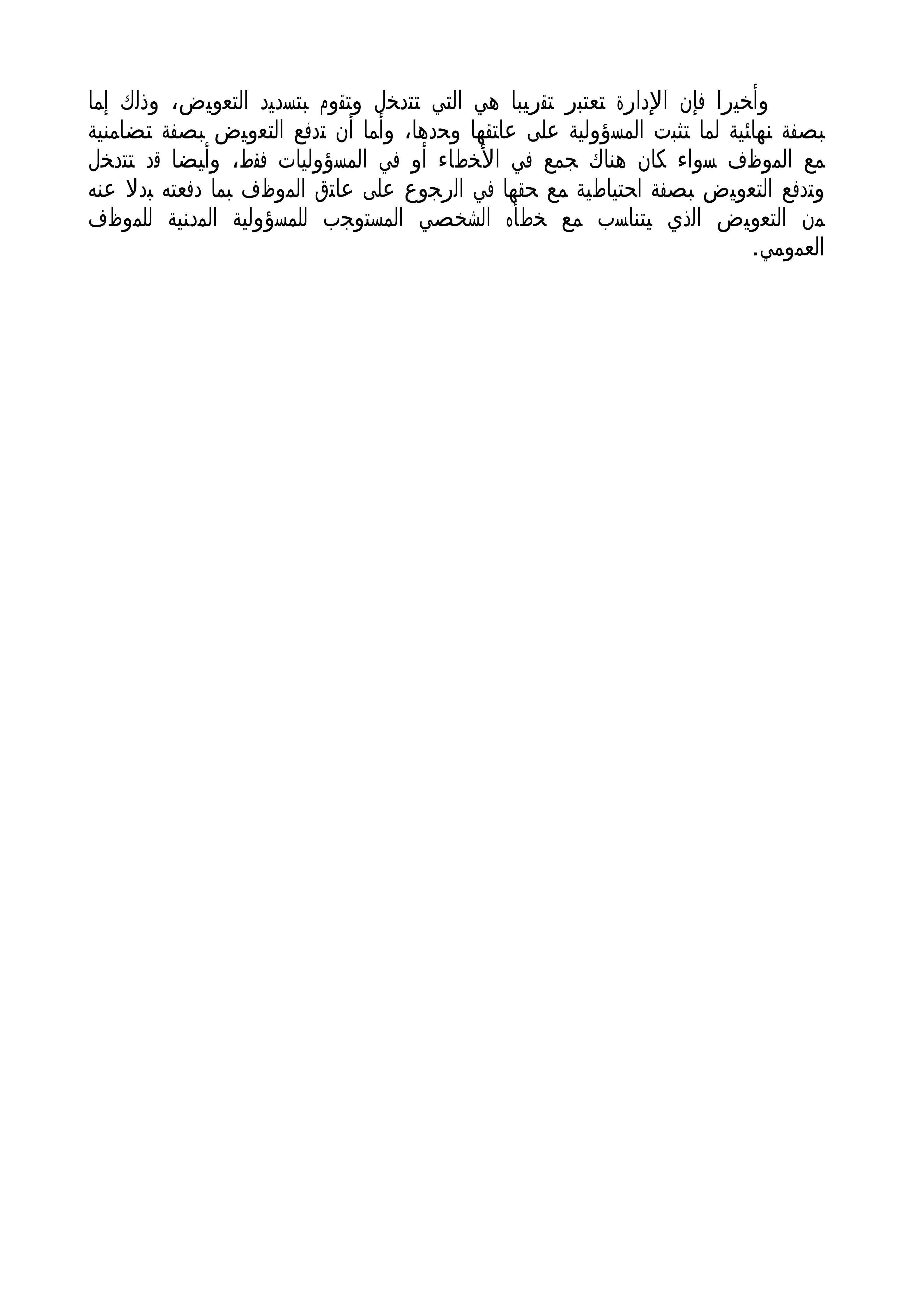
وقد تجسد هذا التغيير في قاعدة الجمع بين المسؤولية المدنية للموظف العمومي والإدارة، إذ بفضل تطور الاجتهاد القضائي أصبحت الإدارة تسأل حتى على الأخطاء المنفصلة عن الوظيفة على أساس الجمع بين المسؤوليات، وعلى هذا الأساس أصبحت الدولة مسؤولة عن أخطاء موظفيها المادية الغير المشروعة مسؤولية تبعية، تقوم على أساس ما يقترفه الموظف من أخطاء أثناء قيامه بالعمل الوظيفي، فالشخص المعنوي لا يمكن أن يخطأ بذاته وإنما الذي يخطأ ويتعرض للمساءلة هو الموظف الذي توظفه الإدارة.

وتجدر الإشارة إلى أن المسؤولية المدنية للموظف العمومي، تقوم على أساس الخطأ والإهمال المسبب ضررا للغير، وأن طبيعة الخطأ الذي يرتكبه الموظف العمومي بمناسبة تأدية وظيفته أو بسببها هو الذي يحدد المسؤولية المدنية للموظف العمومي ويميزها عن باقي المسؤوليات الأخرى كالمسؤولية التأديبية، والجنائية ،والادارية.

فالمسؤولية المدنية للموظف العمومي مبنية على معيار الخطأ الشخصي، هذا الأخير الذي يهدف من جهة إلى حماية الموظف وحثه على أداء واجباته الوظيفية وإبعاده عن الجمود والتردد والإحجام عن مباشرة العمل الوظيفي وبث الثقة والطمأنينة في نفسه، وذلك بتطمينه بعدم مساءلته عن أي خطأ يرتكبه وهذا من أجل توفير الحماية للموظف وتشجيعه على القيام بعمله الوظيفي على الوجه الأكمل، إلا إذا كانت الأخطاء التي يرتكبها الموظف مشوبة بسوء نية أو على درجة من الجسامة يصل إلى حد ارتكابه جريمة يعاقب عليها القانون، وكذلك على أخطائه الشخصية المرتكبة خارج مكان وزمان تنفيذ الوظيفة.

كذلك ومع مراعاة مصلحة المضرور الذي تضرر نتيجة خطأ الموظف الذي له حق التعويض عن الضرر الذي أصابه، إذ لهذا الأخير الخيار في رفع دعواه على الموظف وحده أو على الإدارة وحدها، أو على الموظف والإدارة معا، وتصبح الإدارة ضامنة للموظف فيما يحكم عليه من تعويض، فالمضرور وفقا للقواعد الإدارية يجد نفسه أمام مسؤولية اثنين، هما الموظف والإدارة يطالبهما على انفراد، أو معا بحقه في التعويض سواء كان الضرر الذي لحقه بسبب خطأ شخصي أو مساهمة خطأين في إحداث الضرر، ولكن المضرور لا يجوز له أن يجمع بين التعويضين من الموظف والإدارة، ويتعين عليه أن يحترم قواعد الاختصاص في هذا الخصوص فلا يجوز له أن يطالب أمام القاضي العادي بإدانة الموظف والإدارة معا، ولا أن يرفع دعوى مدنية ضد الموظف ومطالبته الحكم على الإدارة بقيمة الأضرار التي لحقت به.

فإذا تحققت شروط وأسس المسؤولية وأثبتت، فإن جزاءها التعويض والذي يهدف إلى جبر الضرر الواقع على المضرور، على أن يتم تقدير الخطأ ماديا حسب جسامة الضرر.



وأخيرا فإن الإدارة تعتبر تقريبا هي التي تتدخل وتقوم بتسديد التعويض، وذلك إما بصفة نهائية لما تثبت المسؤولية على عاتقها وحدها، وأما أن تدفع التعويض بصفة تضامنية مع الموظف سواء كان هناك جمع في الأخطاء أو في المسؤوليات فقط، وأيضا قد تتدخل وتدفع التعويض بصفة احتياطية مع حقها في الرجوع على عاتق الموظف بما دفعته بدلا عنه من التعويض الذي يتناسب مع خطأه الشخصي المستوجب للمسؤولية المدنية للموظف العمومي.

قـائـمـة المـراجـع

أولا – النصوص الرسمية:

أ. القوانين العضوية، القوانين والأوامر:

1- القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 1998/05/30 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

2- الأمر 66-133 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

3- الأمر 66-154 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم.

4- الأمر 66-153 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم.

5- الأمر 66-156 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

6- الأمر 67-90 المؤرخ في 1967/06/17 المتضمن قانون الصفقات العمومية.

7- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 1975/12/25 المتضمن القانون المدني معدل ومتمم.

8- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

9- القانون رقم 08/90 المؤرخ في 1990/04/07 المتضمن قانون الولاية.

10- القانون رقم 09/90 المؤرخ في 1990/04/07 المتضمن قانون البلدية.

ب. النصوص التنظيمية:

1- المرسوم رقم 134/66 الصادر في 1966/06/02 الذي يحدد كيفية تطبيق الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

2- المرسوم التنفيذي 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة.

ثانيا - المؤلفات والكتب:

1- الدكتور عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية نظرية تأصيلية تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.

2- الدكتور عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2001.

3- الأستاذ رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2001.

4- لعشب محفوظ، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
5- سليمان مرقص، الوافي في شرح القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1988.
6- سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية دراسة مقارنة، توزيع دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1988، القاهرة، مصر.
7- الدكتور محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، التنظيم الإداري، دار العلوم، الجزائر 2002.
8- الدكتور محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم، الجزائر، 2002.
9- الدكتور محمد شافعي أبو راس، القضاء الإداري، عالم الكتاب، القاهرة، دون طبعة وتاريخ.
10- الدكتور محمد عاطف البنا ،دار الفكر العربي، رقم الإيداع بدار الكتب القومية، 90/9042.
11- يوسف سعد ا الخوري، القانون الإداري العام، الجزء الثاني، القضاء الإداري مسؤولية السلطة العامة.
12- الدكتور أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجزء الثاني، دار هومة، طبعة 2004.
13- الدكتور محمد حلمي، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة 1975.
14- الدكتور بشير مسكوني، مبادئ القانون الإداري الليبي، دراسة مقارنة، الشركة العامة للطبع والتوزيع والإعلان، ليبيا، 1978.
15- الدكتور بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الثاني، الواقعة القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001.
16- عادل أحمد الطائي، المسؤولية المدنية للدولة عن أخطاء موظفيها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة 1999.
17- الدكتور، محمود عبد القادر علي الحاج، مسؤولية المنتج والموزع، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1982.
18- محمود جلال حمزة، العمل غير المشروع باعتباره مصدر للالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
19- الدكتور ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، القاهرة، مصر، 1988.

20- الأستاذ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
21- رضا فرج، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
22- الدكتور محمد رفعت، والدكتور حسن عثمان، القضاء الإداري، مبادئ القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001.

الفهـــرس